

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

**Los compromisos de la gestión escolar y su efecto en el
desempeño docente en la Institución Educativa N°
1204 Villa Jardín, San Luis-Lima Unidad de Gestión
Educativa Local N° 07, 2015**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con
mención en Gestión de la Educación

AUTOR

Arnaldo Vesalio GONZALES MEZA

ASESOR

Ofelia Carmen SANTOS JIMÉNEZ

Lima – Perú

2017

DEDICATORIA

A Dios y a mis adorados padres Arnaldo y
Flor por darme la vida y formación;

A mi familia por su constante e
incondicional apoyo;

A mis hermanos por apoyarme siempre, y
porque a pesar de la distancia siempre sé
que están ahí.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y a la Escuela de Posgrado, por brindarme la formación y capacitación en las competencias necesarias para la investigación.

A mi asesora Dra. Ofelia Carmen Santos Jiménez por su apoyo y acompañamiento incondicional para la realización de la tesis.

A la Lic. María Patricia Rojas Díaz, directora de la I.E. 1204 Villa Jardín, que me brindo las facilidades necesarias para la realización de las encuestas y por su desinteresada participación en las encuestas.

A los alumnos de la institución educativa mencionada y a todos los alumnos del Perú porque son la motivación e inspiración de esta investigación.

INDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Indice	iv
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	ix
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	
1.1. Fundamentación del problema de investigación	12
1.2. Planteamiento del Problema	13
1.3. Objetivos	14
1.4. Justificación	15
1.5. Formulación de hipótesis	16
1.6. Identificación de las variables	17
1.7. Metodología de la investigación	18
1.8. Glosario de términos	22
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la investigación	27
2.2. Bases teóricas	33
2.2.1. Los Compromisos de la Gestión Escolar	33
2.2.1.1. Definición conceptual	33
2.2.1.2. Beneficio de los compromisos de la Gestión Escolar	33
2.2.1.3. Contenido de los compromisos de la Gestión Escolar	33
2.2.1.3.1. Compromiso 1: Progreso Anual de los Aprendizajes de los estudiantes de la institución educativa	34
2.2.1.3.2. Compromiso 2: Retención anual e interanual de estudiantes en la institución educativa	34
2.2.1.3.3. Compromiso 3: Cumplimiento de la Calendarización Planificada por la Institución educativa	36
2.2.1.3.4. Compromiso 4: Acompañamiento y Monitoreo a la práctica pedagógica en la Institución educativa	36
2.2.1.3.5. Compromiso 5: Gestión de la convivencia Escolar en la institución educativa	40
2.2.1.3.6. Compromiso 6: Instrumentos de gestión Educativa. Formulación del PEI e Implementación del PAT	42
2.2.2. Desempeño Docente	43
2.2.2.1. Conceptualización del desempeño docente	43
2.2.2.2. Factores determinantes en el desempeño docente	45
2.2.2.3. Sistema de evaluación docente	48
2.2.2.4. Dimensiones del desempeño docente compartidas con otras profesiones	48
2.2.2.5. Dimensiones del desempeño docente del Marco del Buen Desempeño Docente	53
2.2.2.5.1. Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	55

2.2.2.5.2. Dominio II: Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes	55
2.2.2.5.3. Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	56
2.2.2.5.4. Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	56
CAPITULO III: ESTUDIO EMPÍRICO	57
3.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos	58
3.2. Proceso de prueba de hipótesis	93
3.3. Discusión de resultados	103
CONCLUSIONES	106
RECOMENDACIONES	108
BIBLIOGRAFIA	110
ANEXOS	116

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Instrumento para medir los compromisos de la Gestión Escolar	19
Tabla 4. Instrumento para medir el desempeño docente	20
Tabla 3. Variable independiente: Los compromisos de la Gestión Escolar	58
Tabla 53. Variable dependiente: Desempeño Docente	77
Tabla 83. Contraste de hipótesis general	93
Tabla 84. Contraste de hipótesis específica 1	95
Tabla 85. Contraste de hipótesis específica 2	96
Tabla 86. Contraste de hipótesis específica 3	97
Tabla 87. Contraste de hipótesis específica 4	99
Tabla 88. Contraste de hipótesis específica 5	100
Tabla 89. Contraste de hipótesis específica 6	102

RESUMEN

El presente trabajo de investigación está enfocado en determinar cómo los compromisos de la Gestión escolar causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

Desde la perspectiva de una investigación es de tipo cuantitativo, descriptivo utilizando el diseño correlacional causal; se llevó a efecto un conjunto de actividades utilizando los conceptos teóricos básicos de los compromisos de la Gestión escolar y el desempeño docente. Por medio del muestreo no probabilístico se eligió una muestra de 02 directivos, 129 Estudiantes, a quienes se les aplicó la encuesta a través de un cuestionario para la segunda variable, y se utilizó una lista de cotejo para la primera variable.

Con la presente investigación se determinó que los compromisos de la Gestión escolar causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015, los resultados evidencian que entre ambas variables existe una correlación significativa de acuerdo a la correlación de Pearson de 0,884.

Palabras claves: compromisos de la gestión escolar y desempeño docente.

ABSTRACT

The present research work is focused on determining how the commitments of the School Management has an effect on the teaching performance in the I.E. N ° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N ° 07, 2015.

From the perspective of an investigation it is of quantitative, descriptive type using causal correlational design; A set of activities was carried out using the basic theoretical concepts of the commitments of the School Management and the teaching performance, by means of the probabilistic sampling a sample of 02 managers was chosen, 129 Students, who were applied the survey to Through a questionnaire for the second variable, a checklist for the first variable was used.

With the present investigation it was obtained that the commitments of the School management has effect in the educational performance in the I.E. N ° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N ° 07, 2015, the results show that between both variables there is a significant correlation according to the Pearson correlation of 0.884.

Key words: commitments of the school management and teaching performance.

INTRODUCCIÓN

Los compromisos de gestión sirven para orientar el accionar de la institución educativa, proporcionando a la comunidad educativa información relevante para la reflexión, la toma de decisiones y la mejora de los aprendizajes en todo el proceso educativo.

Las instituciones educativas se centran en los compromisos, que tienen como objetivo, asegurar el progreso en los aprendizajes, la permanencia y la culminación del año escolar, a través de una planificación consensuada, un clima favorable y un proceso de acompañamiento a la práctica pedagógica.

Los compromisos que se considera en la presente investigación han sido 06 compromisos como son: El Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes, Retención anual e interanual de estudiantes, Cumplimiento de la calendarización planificada, Acompañamiento y monitoreo a la práctica Pedagógica, Gestión de la convivencia escolar en la institución educativa y los Instrumentos de gestión educativa: formulación del Proyecto Educativo Institucional e implementación del Plan Anual de Trabajo.

La presente tesis de investigación está estructurada en tres capítulos en el primer capítulo se plantea el problema de investigación y se destaca la significatividad de la misma. Además, se plantean los objetivos, se formula la hipótesis y se definen operacionalmente las variables. Se plantea la metodología de investigación, las estrategias para la prueba de hipótesis la

población y los instrumentos de recolección de datos. Todo ello permiten una mejor visión del tema a investigar.

En el segundo capítulo, se enfoca en el marco teórico de la investigación desarrollada con sustento para la elaboración del trabajo de investigación delimitando conceptos referentes a los compromisos de la gestión escolar y el desempeño docente.

En el tercer capítulo, se desarrolla el estudio empírico, se aprecia el análisis e interpretación y discusión de los resultados de las encuestas aplicadas, y la lista de cotejo, instrumentos que sirvieron para el estudio, que se requirió para el trabajo de investigación.

Finalmente, se presenta las conclusiones y sugerencias que también se hace mención a las referencias bibliográficas de textos consultados que son el sustento temático de la investigación, la web gráfica y otros. Así como los anexos que demuestran la consistencia del trabajo efectivo, instrumentos de apoyo para el logro del presente trabajo de investigación.

El investigador

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1.- Fundamentación del Problema

El desafío actual que se ha presentado en la institución educativa en estudio es aprender a gestionar su propio conocimiento para transformarse en organizaciones que mejoren continuamente sus procesos y resultados. Que aprendan de sus aciertos y errores transformándose en organizaciones que se instruyan o como se les denominada hasta hace un tiempo, “escuelas eficaces”.

Este nuevo reto ha establecido que los directivos y docentes deban desarrollar competencias para gestionar la organización educativa en función de mejorar los aprendizajes de la institución Educativa N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, específicamente competencias que aluden a gestionar de mejor manera el diseño curricular o gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje). La gestión del currículo es considerado el elemento central para gestionar el logro de aprendizajes de los y las estudiantes, permitiendo que la institución educativa se transforme en permanente crecimiento y mejoramiento educativo.

La institución educativa necesita una reforma para lograr, cada vez, mejores aprendizajes. Si bien existen buenas prácticas directivas y docentes, se necesitan introducir cambios sistémicos e institucionales para mejorar las condiciones de los procesos pedagógicos. El modelo pedagógico, el que se aplica en el proceso educativo, está diseñado pensando en la diversidad de nuestra patria. Los compromisos de gestión están dirigidos a los docentes.

Uno de los compromisos de gestión escolar en el que muchas Instituciones Educativas tienen grandes dificultades para lograrla, así como la institución en estudio es el de retención interanual de estudiantes, un gran reto ya que se tiene que intervenir en gran medida en una lucha contra escuelas privadas.

Es por ello, que se realiza la investigación en la institución para poder demostrar como los compromisos de buenas prácticas de gestión escolar, puedan verse los resultados y recomendaciones de diversas experiencias sobre eficiencia y eficacia escolar; además, verificar si guardan coherencia con el Marco del Buen Desempeño del Directivo y las competencias del docente previstas en el Marco del Buen Desempeño del Docente.

1.2. Planteamiento del problema

Problema general:

¿Cómo los compromisos de la Gestión escolar causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015?

Problemas específicos:

- a) ¿En qué medida el Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015?
- b) ¿De qué manera la retención anual e interanual de estudiantes causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015?
- c) ¿De qué manera el cumplimiento de la calendarización planificada causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015?
- d) ¿De qué manera el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015?
- e) ¿Cómo la Gestión de la convivencia escolar causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015?
- f) ¿De qué manera los Instrumentos de gestión educativa: formulación del PEI e implementación del PAT causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015?

1.3. Objetivos

Objetivo general:

Determinar cómo los compromisos de la Gestión escolar causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

Objetivos específicos:

- a) Averiguar en qué medida el Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.
- b) Investigar de qué manera la retención anual e interanual de estudiantes causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.
- c) Determinar de qué manera el cumplimiento de la calendarización planificada causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.
- d) Investigar de qué manera el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.
- e) Demostrar cómo la Gestión de la convivencia escolar causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.
- f) Averiguar de qué manera los Instrumentos de gestión educativa: formulación del PEI e implementación del PAT causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

1.4. Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación se realiza con la finalidad de determinar cómo los compromisos de la Gestión escolar causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015, y así mejorar la gestión en la Institución Educativa, y garantizar su desarrollo en el año escolar, en concordancia con las políticas priorizadas, las normas y orientaciones para el desarrollo del año escolar y los compromisos de gestión escolar.

Se busca que tanto el director como toda la comunidad educativa de la institución educativa concentren sus esfuerzos en el logro de los Compromisos de Gestión Escolar. Estos compromisos, giran en torno al logro de aprendizajes de los estudiantes y a la generación de condiciones básicas de aprendizaje en la institución educativa.

La gestión escolar debe estar basada en información relevante sobre las características de la Institución Educativa, su comunidad educativa y su entorno. Esto es importante, pues sobre la base de esa información se pueden construir mejores planes estratégicos que guíen el trabajo de toda la IE y permitan mejorar sus resultados. Entonces, un líder pedagógico debe procesar información sobre los logros y problemas de su escuela para reflexionar y tomar decisiones correctas y oportunas en coordinación estrecha con su comunidad educativa.

Considerando que los compromisos de gestión escolar son prácticas de gestión escolar consideradas como sustanciales para el logro de mejores aprendizajes y que son estrategias planteadas en marco de la modernización y fortalecimiento de la gestión educativa. Es responsabilidad de la Institución Educativa y de los Órganos Intermedios de que se gaste, pues poco a poco se irán afinando e interiorizando en nuestro quehacer pedagógico y lo que hoy vemos como laborioso y frío se convertirán en

herramientas muy útiles para una adecuada gestión e nuestras instituciones educativas que nos apoyará para la mejora de los aprendizajes de nuestros estudiantes.

1.5. Formulación de la hipótesis

Hipótesis General

H_a Los compromisos de la Gestión escolar **causa efecto** en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

H₀ Los compromisos de la Gestión escolar **no causa efecto** en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

Hipótesis específicas:

H₁ El Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes **causa efecto** en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

H₀ El Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes **no causa efecto** en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

H₂ La retención anual e interanual de estudiantes **causa efecto** en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

H₀ La retención anual e interanual de estudiantes **no causa efecto** en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

H₃ El cumplimiento de la calendarización planificada **causa efecto** en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

H₀ El cumplimiento de la calendarización planificada **no causa efecto** en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

H₄ El acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica **causa efecto** en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

H₀ El acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica **no causa efecto** en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

H₅ La Gestión de la convivencia escolar **causa efecto** en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

H₀ La Gestión de la convivencia escolar **no causa efecto** en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

H₆ Los Instrumentos de gestión educativa: formulación del PEI e implementación del PAT **causa efecto** en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

H₀ Los Instrumentos de gestión educativa: formulación del PEI e implementación del PAT **no causa efecto** en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

1.6. Identificación y clasificación de variables

1.6.1. Variable X: Compromisos de la Gestión Escolar

a) Por su naturaleza

Pasiva

b) Por el método de estudio	Cuantitativa
c) Por la posesión de la característica	Continua
d) Por los valores que adquieren	Politomía

1.6.2. Variable Y: Desempeño Docente

a) Por su naturaleza	Pasiva
b) Por el método de estudio	Cuantitativa
c) Por la posesión de la característica	Continua
d) Por los valores que adquieren	Politomía

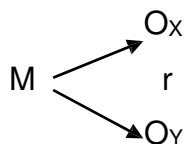
1.7. Metodología de la investigación

1. Tipo de investigación

El estudio pertenece al tipo de investigación aplicada, se demuestra la causa y efecto que produce entre los compromisos de la gestión escolar y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015. Es de nivel descriptivo, en razón que describe el comportamiento de las dos variables de investigación. Además se usaron datos numéricos para la comprobación y veracidad del estudio.

2. Diseño de investigación

Asume el diseño correlacional y se manifiesta con el siguiente diagrama:



Donde:

M es la muestra de investigación

O_x es la observación de la variable X: Los compromisos de la Gestión Escolar

O_y es la observación de la variable Y: Desempeño Docente

r es el grado de relación entre ambas variables

3. Estrategia para la prueba de hipótesis

Los resultados de la investigación son contrastados con las hipótesis aplicando el Coeficiente de relación de Pearson por tratarse de variables

cuantitativas, la misma que determina la existencia de una relación positiva o negativa o ausencia de relación significativa, a un nivel de 95% (0,95) de confiabilidad y 5% (0,05) de significancia entre los compromisos de la gestión escolar y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

4. Población y muestra

La población estuvo conformada por un total de 02 directivos y 240 estudiantes de la Institución Educativa N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

La muestra estuvo representada por de 02 directivos y 129 estudiantes de la Institución Educativa N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015. El tamaño de muestra es no probabilística.

5. Instrumentos de recolección de datos

La fuente de información en el estudio ha sido primaria y personal, ya que se tuvo acceso inmediato para la recolección de datos en forma directa y personal desde la unidad de análisis.

Para obtener información respecto a los compromisos de la gestión escolar se aplicó una lista de cotejo con el Análisis Documental: siendo el valor de Si = 2 No = 1, para la segunda variable se aplicó la técnica de la encuesta, a través de un cuestionario, la cual estuvo dirigido a los estudiantes. Cada uno de estos ítems tiene cuatro opciones de respuestas, escaladas mediante el procedimiento Likert (4=siempre, 3=a veces, 2=casi nunca, 1=nunca).

1º Instrumento para observar los compromisos de la Gestión Escolar

Tabla 1: Ficha técnica

Nombre: Instrumento para determinar los compromisos de la Gestión Escolar
Autor: Arnaldo Vesalio Gonzales Meza
Lugar: San Luis- Lima
Objetivo: Percepción de la gestión escolar de la institución en estudio

Administración: Individual

Tiempo de duración: 20 minutos en promedio

Contenido: El instrumento contiene un total de 20 ítems, estructurado en seis dimensiones referidos a la progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes, retención anual e interanual de estudiantes, cumplimiento de la calendarización planificada, acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica, gestión de la convivencia escolar y los instrumentos de gestión educativa: formulación del PEI e implementación del PAT. Cada dimensión consta de seis a ocho ítems. Se utiliza una escala con dos alternativas y sus índices respectivos:

Si = 2

No = 1

Validez: Se encuentra validado por el Ministerio de Educación.

Confiabilidad: Presenta un coeficiente de 0.925 según el alfa de Cronbach, lo que indica que el instrumento es confiable.

**Estadísticos de
fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	20

2º Instrumento para determinar el desempeño docente de Institución Educativa N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07

Tabla 4: Ficha Técnica: Desempeño Docente

Nombre: Instrumento para medir el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

Autor: Arnaldo Vesalio Gonzales Meza

Lugar: San Luis- Lima

Objetivo: Determinar cómo los compromisos de la Gestión escolar causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín,

San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

Administración: Individual y/o Colectiva

Tiempo de duración: 30 minutos cada encuesta

Contenido:

El instrumento contiene un total de 30 ítems, estructurado en cuatro dimensiones referidos a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente cada dimensión consta de seis a nueve ítems. Se utiliza una escala tipo Likert con cuatro alternativas (escala) y sus índices respectivos:

Casi Siempre = 5

Siempre = 4

Muchas veces = 3

A veces = 2

Nunca = 1

Validez: Por juicio de expertos y se otorga la denominación de muy bueno al instrumento en la composición y número de los ítems, la escala, etc.

Confiabilidad: Presenta un coeficiente de 0.894 según el alfa de Cronbach, lo que indica que el instrumento es confiable (moderada).

**Estadísticos de
fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	30

6. Procesamiento de la información

Los resultados obtenidos se tabularon y se analizaron con el paquete estadístico SPSS 22 para Determinar cómo los compromisos de la Gestión escolar causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015. Se establecen tablas de frecuencias y gráficos, los mismos que son analizados e interpretados.

Asimismo, se aplicó el estadístico de correlación de Pearson para contrastar las hipótesis planteadas, en razón que se trata de variables cuantitativas.

1.8. Glosario de términos

Acompañamiento y Monitoreo a la Práctica Pedagógica en la Institución

Educativa: El acompañamiento y monitoreo pedagógico lo realiza el Equipo Directivo y Jerárquico para brindar asesoría pedagógica al docente a través de acciones orientadas a alcanzar datos e informaciones relevantes para mejorar su práctica pedagógica. Este proceso se desarrolla a través del diálogo e intercambio de experiencias, sobre la base de la observación, teniendo en cuenta el enfoque crítico-reflexivo y la evaluación del trabajo realizado en el aula.

Aprendizaje: Proceso mediante el cual es el sujeto incorpora o modifica una experiencia a su presente conocimiento o destreza. Es el motivo imprescindible del acto formativo.

Compromisos de la gestión escolar: Son prácticas de gestión escolar consideradas fundamentales para asegurar que los estudiantes aprendan. Se basan en los resultados y las recomendaciones de una serie de investigaciones sobre eficacia escolar y gestión educativa en el ámbito internacional, dando énfasis a aquellas provenientes de la región latinoamericana.

Cumplimiento de la Calendarización Planificada por la Institución

Educativa: El Equipo Directivo lidera y promueve el cumplimiento de las jornadas de aprendizaje planificadas en la calendarización de la IE, según modalidad, nivel y ciclo, así como la asistencia y fin de jornadas laborales de los profesores. Este compromiso demanda que la IE garantice el cumplimiento del **100%** de horas mínimas de clase anuales establecidas en esta norma técnica.

Desempeño docente: cumplimiento de las funciones del docente, tanto en las relaciones con sus estudiantes como con el director y personal administrativos.

Enseñanza: es el proceso mediante el cual se comunican o transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia. Este concepto es más restringido que el de educación, ya que esta tiene por objeto la formación integral de la persona humana, mientras que la enseñanza se limita a transmitir, por medios diversos, determinados conocimientos.

Gestión: Se define como el sistema de actividades estratégicas y planificadas que se realizan guiadas por procedimientos y técnicas adecuadas para lograr determinados fines o metas. Estos fines, metas o propósitos, pueden ser perseguidos por personas, instituciones o empresas, tanto públicas como privadas.

Gestión Educativa: Se define como el conjunto de actividades y diligencias estratégicas guiadas por procedimientos y técnicas adecuadas para facilitar que las instituciones educativas logren sus metas, objetivos y fines educacionales.

Gestión de la Convivencia Escolar en la Institución Educativa: El Equipo Directivo, las profesoras coordinadoras de los programas educativos y la comunidad educativa, tienen la obligación de velar por una gestión democrática, participativa, inclusiva e intercultural, y aplicar estrategias que motiven las relaciones armónicas entre los actores de la comunidad educativa, implementan la tutoría, así como prevenir todo tipo de violencia escolar, situaciones de riesgo y vulneración de derechos. Asimismo, deben promover la igualdad, el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de deberes.

Instrumentos de Gestión Educativa: Formulación del Proyecto Educativo Institucional e Implementación del Plan Anual de Trabajo: El Equipo Directivo lidera la elaboración del PEI y el PAT. El PEI es una herramienta de planificación a mediano plazo que orienta las prácticas de gestión de la institución educativa para el logro de aprendizajes de los estudiantes. Resulta de un ejercicio de reflexión y participación de los miembros de la comunidad educativa. Sus objetivos se concretan anualmente a través de la implementación del PAT. El PAT es la herramienta de gestión operativa, funcional y articuladora. Su formulación no obedece únicamente al cumplimiento administrativo; expone las acciones que desarrollará la institución educativa para la mejora de los aprendizajes.

Planificación: Es una acción metódicamente organizado y frecuentemente de gran amplitud, para obtener un objetivo determinado, tal como el desarrollo armónico de una ciudad, el desarrollo económico, la investigación científica, el funcionamiento de una industria, etc.

Progreso Anual de Aprendizajes de los Estudiantes de la Institución Educativa: El Equipo Directivo de la institución educativa o programa, debe monitorear el progreso en el logro de los aprendizajes en los diferentes grados, ciclos y niveles educativos, utilizando la información de los resultados de la ECE, de las actas y registros de evaluación. Debe establecer metas y

estrategias de aprendizaje que se reformularán cada año y se incluirán en el Plan Anual de Trabajo.

Retención Anual e Interanual de Estudiantes en la Institución Educativa: El Equipo Directivo, en coordinación con los docentes y padres de familia, tutor legal o apoderado, debe mantener el porcentaje de estudiantes que culminan el año escolar y se matriculan al año siguiente, realizando para ello un análisis de las causas que originan repetición, traslado y deserción, estableciendo acciones y estrategias pedagógicas orientadas a disminuirlas y que deben estar incluidas en el Plan Anual de Trabajo. En un número considerable de IIEE, debido a la ausencia de los docentes, los estudiantes abandonan sus estudios, se trasladan a otras escuelas y en algunos casos pierden el año escolar, cuando su maestro nunca llega. En otras, el ausentismo es preocupante, debido a múltiples razones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional:

La tesis Citada por Carrasco Sáez, **Andrea** (2013) en su tesis titulada **“El discurso de los directores sobre la Gestión Escolar: de Administradores a Gestores en una Institución Educativa”**, Universidad de Chile Facultad de Ciencias Sociales Departamento de Educación Magíster en Educación Mención Currículum y Comunidad Educativa tesis para optar al grado de magíster en educación, mención currículo y comunidad educativa. Santiago – Chile. Señala en sus conclusiones que surgen del análisis de las problemáticas que se han instalado en las escuelas del país en relación a la implementación y gestión del currículo por parte de los directores de las instituciones escolares municipalizadas. Las complejidades y particularidades del sistema educativo municipal y la poca preparación en temas curriculares que han tenido los directores para transitar de “administrar” una institución a “gestionar” su áreas de acción, han sido los elementos claves que han complejizado la gestión del currículo en las escuelas.

Es así, como desde el contexto de esta problemática es que se hizo importante lograr develar los significados que le otorgan los directores de escuela municipalizadas a la gestión curricular, entendiendo que el significado que éstos le entreguen ha permitido comprender las prácticas que están internalizadas en el que hacer directivo en lo que respecta a la gestión curricular. Es necesario señalar, que para presentar las conclusiones, estructuraremos en tres partes la entrega de resultados de esta investigación.

En primera instancia daremos a conocer los significados comunes que se develaron sobre la gestión curricular por parte de los directores en estudio, con el fin de entregar las nociones en común que tiene los sujetos directores sobre la gestión curricular. En un segundo punto analizaremos el problema de la representación en la gestión del currículo, específicamente en los significados que se le da al Proyecto Curricular de Centro por los directores de

escuela y a los programas dados por el Mineduc; PAC-PME. Finalmente, habrá un tercera parte donde se abordará, con los resultados obtenidos, una propuesta para la mejora de la gestión curricular en los establecimientos.

En el artículo titulada: **Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes**, de la Secretaría de Estado de Educación, 2009 1ª Edición 2009, Santo Domingo, República Dominicana.

La Secretaría de Estado de Educación ha definido un Modelo de Gestión para los centros educativos centrado en la enseñanza y los aprendizajes de sus estudiantes. En el Plan Estratégico, se plantean las líneas claves que se han priorizado para modernizar la gestión educativa, a través de sus instancias y actores e indica los resultados esperados que deberán consolidarse y ampliarse en beneficio de un mejor desempeño institucional en los Centros Educativos.

En este marco, el Modelo de Gestión de las Escuelas Efectivas es una intervención estratégica que busca promover resultados destacables en el aprendizaje, garantizando el máximo tiempo de enseñanza en la escuela, procurando el esfuerzo sostenido de todos los actores del proceso educativo y creando condiciones básicas para el aprendizaje, incluyendo liderazgo pedagógico, un positivo clima escolar y ambientes físicos seguros y acogedores.

La escuela llega a ser, entonces, el punto de partida de la re-definición y re-organización del Sistema Educativo, el cual debe crear las condiciones propicias para que el Centro Educativo alcance su propósito. Con el Modelo de Gestión de las Escuelas Efectivas, se pretende: (1) Asegurar el cumplimiento del calendario y del horario escolar,(2) Promover la organización de equipos de gestión educativa, y (3) Garantizar la aplicación del currículo para el logro de aprendizajes de calidad y el desarrollo integral de los estudiantes

En efecto, resulta de vital importancia la articulación de las diferentes instancias del sistema educativo, Sede Central, Regionales, Distritos Educativos, Centros Educativos y Comunidad, para lo cual es necesario que se relacionen entre sí por medio de una agenda de intervención articulada por un mismo propósito: mejorar los aprendizajes del estudiantado dominicano.

Castro Rubilar, Fancy (2008) en su Tesis titulada: **“Representación de los procesos de Gestión Escolar y Práctica Pedagógica en establecimientos educacionales con programa liceo para todos”, Universidad de Valladolid, España Facultad de Educación y Trabajo Social Departamento de Pedagogía**. La autora en su resumen de la investigación señala que la voz de los directivos y docentes en la experiencia de la reforma educacional chilena La tesis tiene como objeto de estudio aspectos relevantes de la micropolítica educativa, considerada como el escenario auténtico de la práctica escolar y donde se evidencian las interacciones de los sujetos. A la vez, que es donde se ponen de manifiesto las tensiones, las resistencias y los “nudos críticos” del sistema. En este escenario es donde situamos lo que se ha denominado la “caja negra” del sistema educativo, ya que contiene la información más relevante acerca de lo que efectivamente ocurre con los cambios educativos establecidos por el Estado de Chile y sus respectivos gobiernos.

Esta investigación buscó proporcionar un nuevo conocimiento que explicara desde una mirada más profunda que los simples datos estandarizados no son las razones que subyacen e impiden llevar a efecto los cambios propiciados por la Reforma en la escuela. Así, también, indaga en la resignificación que hacen los actores de sus propios procesos, para y desde allí contribuir al análisis, reflexión y la reconceptualización de la gestión escolar y de la práctica pedagógica. Esto permite que los actores revelen desde sus propios escenarios y desde sus discursos el modo de concebir una nueva gestión

escolar más asociada al desarrollo del currículum en una organización escolar más democrática y transformadora de los procesos de formación.

Horn & Javiera Marfán en la investigación realizada y publicada:” **Relación Entre Liderazgo Educativo y Desempeño Escolar: Revisión de la Investigación en Chile**”, señalan que de 14 estudios realizados en Chile con base empírica que rescatan la importancia del liderazgo educativo en el logro de buenos resultados escolares. Estos estudios son producto de una revisión bibliográfica de publicaciones del año 2000 en adelante. Presentan los alcances de la investigación empírica que se ha desarrollado, sobre la relación entre liderazgo escolar y resultados de aprendizaje en el sistema escolar chileno. De manera sintética se expone la evidencia que se ha ido desarrollando durante los últimos 10 años de investigación, paralelamente, se presentan las metodologías utilizadas por los investigadores para poder plantear sus resultados y conclusiones. Finalmente, se ponen en conversación los avances y falencias que muestra la investigación desarrollada hasta la fecha en el tema, así como su sintonía con los avances de la investigación a nivel internacional.

El Estudio de **Estrada, Lesly** (2012) en su investigación titulada: “**El Desempeño Docente**”. Departamento de Filosofía Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Carabobo – Venezuela. Manifiesta que el Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado, para esto se eligió como población a los docentes de la Unidad Educativa Bejuma, situada en Valencia-Venezuela. Esta evaluación se realizó desde la perspectiva de los alumnos. Sin embargo en el ensayo se presentan los presupuestos teóricos que fundamentan el ser del desempeño docente, o si se

prefiere el deber ser de la tarea educativa, con la finalidad de sustentar los resultados de cualquier investigación en torno al hecho educativo.

A nivel nacional:

Bazán (2008) en la tesis titulada “**Evaluación de la calidad del desempeño docente y su relación con el rendimiento escolar de los alumnos en el Área de Comunicación del Primer Año de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas públicas de la UGEL Ventanilla- Callao**”, desarrollada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, en la cual se empleó una investigación transversal-correlacional, llegó a las siguientes conclusiones: La calidad del desempeño docente así como sus capacidades pedagógicas, responsabilidad y relaciones interpersonales influye en el rendimiento escolar de los estudiantes.

La relación entre profesor y rendimiento de los estudiantes de Comunicación es primordial, en el sentido que es indispensable la correcta y oportuna orientación académica y psicológica a los estudiantes dentro y fuera del salón de clase, para reforzar el desarrollo armónico, personalidad, convicciones e ideales; así como en aspecto académico. Las explicaciones de las sesiones de clase no son suficientes; el profesor tiene el deber de reforzar su labor docente con trato amable y oportuno en las necesidades del estudiante.

Yábar Simón, Imelda (2013), en su tesis titulada: “**La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado**” Tesis Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa, Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Educación Unidad de Post-grado. La gestión educativa es vista como un conjunto de procesos teóricos prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo para cumplir los mandatos sociales; la IEP Santa Isabel de Hungría no es ajena a los cambios y es así que asume los retos para la

calidad de los procesos en el aula. De esta forma la gestión educativa busca dar respuesta a las necesidades reales y ser un ente motivador y dinamizador interno de las actividades educativas. Ya que el capital más importante lo constituyen los principales actores educativos que aúnan los esfuerzos tomando en cuenta los aspectos relevantes que influyen en la práctica del día a día, las expresiones el reconocimiento de su contexto y las principales situaciones a las que se enfrentan.

La práctica docente se encuentra directamente vinculada a la gestión, siendo esta la columna vertebral, del éxito de la Institución, para ello tomaremos en cuenta el liderazgo del Director y el apoyo de toda la comunidad educativa, a los padres de familia, alumnos, alumnas y comunidad.

Torres Pacheco, Edward & Zegarra Ugarte, Soledad (2014) artículo publicado titulado: **“Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú”**. El artículo trata sobre el nivel de correlación existente entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno. El tipo de investigación utilizada fue básica y el diseño general viene a ser correlacional no experimental o diseño ex post facto.

El método utilizado es el cuantitativo, el muestreo fue probabilístico y estratificado, la muestra estuvo conformada por una población de 133 docentes. El análisis de correlación se realizó con el estadígrafo de r Pearson y la t de Student para investigaciones correlacionales y el instrumento utilizado fue el cuestionario.

El estudio de investigación concluye que se ha determinado un nivel de significancia del 5%. Existe una relación directa positiva fuerte ($r = 0,828$) y significatividad ($t = 16,90$) entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno -2014, estableciéndose que a mejor clima organizacional, existe mejor desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Los Compromisos de la Gestión Escolar

2.2.1.1. Definición conceptual

Son prácticas de la gestión consideradas sustanciales para asegurar que las y los estudiantes aprendan; los compromisos se expresan en indicadores que son de fácil verificación y sobre los cuales la Institución Educativa (IE) tiene capacidad de reflexionar e intervenir para la toma de decisiones orientadas a la mejora de los aprendizajes. (Minedu).

2.2.1.2. Beneficio de los compromisos de la Gestión Escolar

Los compromisos de gestión sirven para orientar el accionar de la institución educativa, proporcionando a la comunidad educativa información relevante para la reflexión, la toma de decisiones y la mejora de los aprendizajes.

En cuanto a ello, el accionar de las instituciones educativas se centra en estos compromisos, que tienen como objetivo, asegurar el progreso en los aprendizajes, la permanencia y la culminación del año escolar, a través de una planificación consensuada, un clima favorable y un proceso de acompañamiento a la práctica pedagógica.

2.2.1.3. Contenidos de los Compromisos de Gestión Escolar

Los Compromisos de Gestión Escolar para Instituciones Educativas públicas son seis:

- Progreso anual de los aprendizajes de estudiantes de la Institución Educativa.
- Retención anual e interanual de estudiantes en la Institución Educativa.
- Cumplimiento de la calendarización planificada por la Institución Educativa.

- Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la Institución Educativa.
- Gestión de la convivencia escolar en la Institución Educativa.
- Instrumentos de gestión: Formulación del PEI e implementación del PAT.

2.2.1.3.1. Compromiso 1: Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes de la institución educativa

Tiene como finalidad orientar a toda la comunidad educativa en el proceso de asegurar de manera sostenida las mejoras educativas a lo largo del tiempo.

Para ello, un insumo importante son los resultados obtenidos en la Evaluación Censal de Estudiantes - ECE (2º y 4º grado de primaria; 2º grado de secundaria) de los años anteriores, a partir de los cuales los docentes, liderados por el director de la IE, establecen y socializan las fortalezas, aspectos críticos y causas que generaron tales resultados.

Luego, de manera consensuada, establecen las metas del nuevo año lectivo y se comprometen en lograrlas.

El Compromiso 1 es considerado un Compromiso de resultado en la medida que evidencia la articulación, implementación y monitoreo de los otros Compromisos, entendiéndose estos como factores asociados al aprendizaje, en el marco de un enfoque por competencias.

Los estudiantes desarrollarán dichas competencias, a través de toda la educación básica, esto les permitirá un saber actuar en la realidad, en beneficio propio y de la sociedad.

2.2.1.3.2. Compromiso 2: Retención anual e interanual de estudiantes en la institución educativa

Este Compromiso se refiere a la capacidad de la institución educativa para mantener a los estudiantes de un año a otro. La

retención describe el proceso de asistencia continua de los estudiantes a una institución educativa, por ello resulta ser la antítesis de la deserción.

Para que la retención sea efectiva es necesario que el esfuerzo sea en equipo, involucrando a todos los miembros de la comunidad educativa.

Iniciamos entonces el ingreso a una problemática presente en nuestras II.EE.: la deserción escolar, en ella confluyen diversos factores. Le corresponde a la comunidad educativa reflexionar y actuar sobre aquellos que se relacionan directamente con las decisiones que se toman al interior o por sobre las cuales tenemos responsabilidad.

Vale decir, las prácticas pedagógicas inadecuadas, bajas expectativas de los docentes respecto al aprendizaje de los estudiantes, violencia escolar, bajo nivel de aprendizajes, repetición del año escolar, extra edad, poca atención a los intereses y necesidades propias de los educandos; todas ellas capaces de vulnerar el futuro escolar de un estudiante.

De forma tal, que la comunidad educativa pueda identificar a los estudiantes en riesgo y buscar mecanismos y alternativas de acompañamiento y monitoreo. Este Compromiso también es considerado de resultado y se constituye como la capacidad que tiene el sistema educativo para lograr la permanencia de los estudiantes en las aulas, esto garantiza la terminación de ciclos y niveles en los tiempos previstos y asegura el dominio de las competencias y conocimientos correspondientes.

Es importante puntualizar algunos conceptos que nos permitirán entender plenamente el sentido de este Compromiso, tales como:

2.2.1.3.3. Compromiso 3: Cumplimiento de la Calendarización

Planificada por la institución educativa.

Este es un Compromiso de proceso, denominado así porque se desarrolla en el aula e institución educativa y genera insumos para el logro de los Compromisos de resultado. Este Compromiso, por su naturaleza e importancia, moviliza a la comunidad educativa hacia un concepto de optimización y aprovechamiento del tiempo en el ejercicio de sus funciones. Comprende dos aspectos complementarios entre sí, la gestión de la jornada escolar y de la jornada laboral.

El cumplimiento de ambas originará el desarrollo completo del currículo y garantizará a los estudiantes el cumplimiento de la totalidad de las jornadas de aprendizaje planificadas.

El cumplimiento de las jornadas laborales efectivas de los docentes, asegura en gran medida el logro de aprendizajes.

La menor cantidad de horas de clase conlleva al retraso y discontinuidad de lo planificado, las metas propuestas por la institución Educativa corren el riesgo de no ser cumplidas y se fomenta una desorganización que impide la generación de un servicio de calidad.

2.2.1.3.4. Compromiso 4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa

El Marco del Buen Desempeño del Directivo establece como competencias de los directores, la promoción y liderazgo en la mejora de la práctica pedagógica de su equipo de docentes, así como el acompañamiento sistemático a los procesos pedagógicos con la finalidad de lograr las metas de aprendizaje establecidas; es decir, el liderazgo pedagógico del directivo se centra en apoyar, evaluar y desarrollar la calidad docente, para ello, se genera una dinámica de interaprendizaje para la revisión y retroalimentación de la práctica pedagógica.

Además, a través de este Compromiso el equipo directivo concretiza en la práctica las competencias del Marco del Buen Desempeño Directivo, relacionadas con el desarrollo de la profesionalidad docente y el proceso de acompañamiento sistemático al profesor para la mejora de los aprendizajes. (MBDD, 2014).

A través del acompañamiento y monitoreo, promovido por el liderazgo pedagógico del director y que gira en torno al uso pedagógico del tiempo, uso de herramientas pedagógicas y uso de materiales educativos.

Estos tres ejes que implican respectivamente: priorizar el desarrollo de actividades de alta demanda cognitiva, reduciendo aquellas que no contribuyan necesariamente al logro de aprendizajes; usar las diversas herramientas pedagógicas brindadas por el Ministerio de Educación, llámese rutas de aprendizaje, orientaciones para la planificación curricular, sesiones de aprendizaje u otras, con el objetivo de garantizar logros de aprendizaje; así como, hacer uso pedagógico de los materiales y recursos educativos distribuidos por el Ministerio de Educación.

Liderazgo pedagógico: implica las demandas actuales de nuestra sociedad generan en la escuela cambios sustanciales, uno de ellos se vincula con la configuración del nuevo rol directivo desde un enfoque de liderazgo pedagógico, entendido como la cualidad esencial de los directivos, para diseñar y desarrollar mejoras integrales en sus instituciones educativas y lograr que el servicio educativo ofrecido sea de calidad.

Si bien es cierto, el rol del director resulta ser un efecto indirecto por no ser él quien labora en las aulas, su influencia se observa cuando contribuye a generar las condiciones para que se trabaje bien, al construir un contexto para un mejor desempeño de los docentes y el conjunto de toda la Institución Educativa, también en la toma de decisiones sobre dónde dedicar tiempo, atención y apoyo; de tal forma que el impacto se traduzca positivamente en la mejora de logros de aprendizaje de los estudiantes.

Desarrollar este tipo de liderazgo demanda promover la cohesión y cooperación de los miembros de la comunidad educativa, sobre todo del equipo docente para plantearse metas y objetivos comunes, fortalecer el sentido del trabajo bien ejecutado, así como establecer una visión de Institución Educativa compartida. Las investigaciones relacionadas con el liderazgo directivo y su impacto en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes coinciden en señalar algunas prácticas comunes.

MONITOREO PEDAGÓGICO: El monitoreo constituye un proceso sistemático que permite verificar una secuencia de actividades programadas y el cumplimiento del avance de metas durante el año escolar.

Los resultados nos permiten identificar logros y aspectos críticos presentados en la ejecución; información que luego de un análisis y reflexión permite tomar decisiones coherentes y oportunas a fin de darle continuidad a las actividades y/o corregirlas y optimizar los resultados, orientándolos hacia el logro de los aprendizajes por los estudiantes.

ACOMPañAMIENTO PEDAGÓGICO: Con relación al acompañamiento pedagógico, la R.S.G. N.º 008-2016-MINEDU, manifiesta: “Es la estrategia de formación en servicio situada en la escuela, dirigida al profesor de aula para fortalecer sus competencias pedagógicas de manera individualizada y mejorar su desempeño en aula, cuyo propósito es promover el desarrollo profesional del profesor de aula mediante acciones de orientación y asesoría sostenidas en el tiempo, el cual se complementa con estrategias de formación e interacción colaborativa”.

En este marco, el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica se desarrolla considerando los enfoques, reflexivo-crítico, inclusivo, intercultural crítico; en la medida que el docente autorreflexiona, revisa continuamente su práctica de enseñanza y desarrolla habilidades diversas para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes; asimismo, transforma su práctica educativa dando respuesta a la diversidad de necesidades, respetando y valorando la pluralidad cultural y lingüística.

El acompañamiento pedagógico implica que el equipo directivo genere y despliegue una serie de actividades con el objetivo de brindar asesoría al docente. Para contribuir con la efectividad del acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica puede hacerse uso de los grupos de interaprendizaje, talleres, pasantías, jornadas pedagógicas, entre otras.

Asimismo, resulta importante enfatizar durante el desarrollo de esta asesoría, el uso pedagógico del tiempo, de herramientas pedagógicas, de materiales y recursos educativos, haciendo uso

de la Ficha de Monitoreo, cuya información permitirá identificar logros y aspectos críticos para la toma de decisiones.

De esta forma, el equipo directivo verifica el uso del tiempo efectivo dedicado a las actividades de aprendizaje prioritariamente las de alta demanda cognitiva según nivel, ciclo y modalidad de educación.

También orienta el uso de las rutas de aprendizajes y otras estrategias de acuerdo con las necesidades, características y contexto. Finalmente, se promueve el uso adecuado de los textos, cuadernos de trabajo, material y demás recursos distribuidos gratuitamente.

2.2.1.3.5. Compromiso 5: Gestión de la convivencia escolar en la Institución educativa

La convivencia escolar es el conjunto de relaciones personales y grupales que configuran la vida escolar. Es una construcción colectiva cotidiana, cuya responsabilidad es compartida por todos los integrantes de la comunidad educativa, pues cada una aporta con sus acciones a los modos de convivencia.

Es un factor que contribuye al clima escolar. El clima escolar es un indicador de percepción basado en las experiencias personales relacionadas a la vida escolar, refleja varios factores, como son: normas, metas, valores, relaciones interpersonales, prácticas de enseñanza y aprendizaje, políticas laborales, así como estructuras organizacionales y materiales (Tapha, Cohen y otros 2013).

Podemos sostener que una intervención positiva en el marco de la convivencia tendrá un efecto de mejora en el clima escolar. Por otro lado, Abad (2010) sostiene que “las II.EE. donde se

implementa la convivencia escolar desde un modelo participativo e inclusivo, son escuelas donde se aprende a convivir y se crean las mejores condiciones para que todos los estudiantes puedan aprender, sean ciudadanos competentes, socialmente activos y responsables”.

Este Compromiso, implica, por un lado, la conformación de un Comité de Tutoría, Orientación Educativa y Convivencia Escolar, la elaboración de Normas de Convivencia a nivel de aula e Institución Educativa incluidas en el reglamento interno. De tal forma que se garantice la prevención de casos de violencia escolar, así como su registro y atención en el caso de darse.

El Comité de Tutoría, Orientación Educativa y Convivencia Escolar, que funciona como órgano responsable de la gestión de la convivencia escolar en la institución educativa, es instalado y presidido por el director(a) que lo reconoce mediante resolución directoral, y quien, apoyado por el coordinador de tutoría y el responsable de convivencia, actúa según los protocolos en los casos de violencia; asimismo, realiza acciones de promoción de la buena convivencia escolar y prevención de la violencia escolar.

Del mismo modo, la elaboración de las normas y acuerdos de convivencia de forma participativa, promueven el sentimiento de pertenencia, aumenta el Compromiso en su cumplimiento y facilita la aceptación de las medidas correctivas cuando se incumplen. Son el marco normativo que regula la convivencia escolar a nivel de Institución Educativa y aula.

En el Reglamento Interno se incluyen en el capítulo denominado “Convivencia Escolar”. Las normas de convivencia deben ser difundidas a todos los integrantes de la comunidad educativa a través de medios físicos o digitales.

Por otro lado, con relación al registro y seguimiento de casos de violencia escolar, existen dos formas para el reporte de casos de violencia, debiendo la Institución Educativa contar con: Un Libro de Registro de Incidencias, en el cual se anotan las situaciones de violencia escolar comunicadas por los docentes, auxiliares, familiares, estudiantes, u otro integrante de la comunidad educativa. Su contenido debe describir de manera clara y precisa los pasos seguidos en la atención de cada uno de los casos registrados.

El cumplimiento de este Compromiso permitirá que la institución educativa se convierta en un espacio donde se aprenda a convivir y se logren los aprendizajes esperados, lo cual contribuye a la formación de ciudadanos competentes, socialmente activos y responsables.

2.2.1.3.6. Compromiso 6: Instrumentos de gestión educativa:

formulación del PEI e implementación del PAT

El Plan Anual de Trabajo (PAT) es una herramienta de gestión que orienta las acciones de la IE en función de los aprendizajes. Su propósito es ordenar las tareas en la IE a través de los Compromisos de gestión escolar, para ello realiza actividades específicas, operativas, que se dirijan y estén centradas en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

El PAT es funcional, articulador y participativo en tanto que requiere la intervención activa, reflexiva y propositiva de todos los miembros de la comunidad educativa y el CONEI, asumiendo sus responsabilidades desde el rol que le corresponde.

El PAT, en su versión preliminar, se elabora durante los meses de noviembre y diciembre, tiene como herramienta de apoyo el programa Excel (versión actualizada) disponible en el portal del Minedu. Las actividades deben estar organizadas en los tres momentos del año escolar: el buen inicio del año escolar, la escuela que queremos y el balance del año escolar y responsabilidad por los resultados.

2.2.2. DESEMPEÑO DOCENTE

2.2.2.1. Conceptualización del desempeño docente

Montenegro (2003,) afirma que “el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno”. Así, según Montenegro (2003) el desempeño docente se refiere a las funciones que cumple el docente en el ejercicio de su profesión.

Cabe recordar que el desempeño, como afirma Cerda (2000), “es un término proveniente de la administración de empresas y particularmente, de la gestión de recursos humanos y los criterios para selección de personal”. Asimismo, de estas mismas disciplinas se entiende el desempeño relacionado a las competencias. Así, Cerda (2003, p. 73) menciona que “las competencias solo tienen forma a través del desempeño, porque

no es posible evaluarlas directamente sino por medio de la actuación”.

Parte constitutiva de una norma técnica de competencia laboral que se refiere al conjunto de atributos que deberán presentar tanto los resultados obtenidos, como el desempeño mismo de un elemento de competencia; es decir, el cómo y el que se espera del desempeño. Los criterios de desempeño se asocian a los elementos de competencia.

El docente para dar cumplimiento a este rol de promotor de aprendizajes debe recurrir a instrumentos curriculares, tales como los programas de estudio, en ellos el docente encuentra los objetivos, contenidos, estrategias metodológicas, recursos para el aprendizaje y las estrategias de evaluación de las diferentes áreas asignadas y similares.

Del contexto anterior, el desempeño docente se concibe como la realización de un conjunto de actividades en cumplimiento de una profesión u oficio. Así, cada profesional se desempeña en algo, realiza una serie de acciones en cumplimiento de una función social específica. De este modo, el desempeño docente es el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función, esto es, el proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo.

Las funciones que cotidianamente el docente cumple en el aula de clases con sus alumnos para el logro del desarrollo integral de éstos; asimismo, implica todo el trabajo previo que el docente debe desarrollar para evitar el pragmatismo, el inmediateismo y la improvisación dentro del aula.

El docente debe actuar como un promotor de experiencias educando y propiciando el desarrollo de la creatividad, la participación activa de su aprendizaje, la transferencia de los conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores educativos, con la capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en él.

Es hacer notar que los programas constituyen solo instrumentos curriculares flexibles, es decir sugieren las acciones traducidas en objetivos operativos, situación que indica que no pueden convertirse en instrumentos que se deban seguir ciegamente, sino que deben adaptarse a las características de los alumnos, al medio ambiente, a la escuela, localidad o región.

El educador debe hacer uso de sus potencialidades, correlacionando e innovando los objetivos y contenidos para optimizar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Tedesco (1995) en su texto *Los desafíos de la Educación Básica en el siglo XXI*, percibe una acción para facilitar el aprendizaje, en tal sentido adquiere importancia la planificación de estrategias metodológicas entendiéndose como la integración de componentes como métodos, técnicas, procedimientos, organización del ambiente y recursos para el aprendizaje.

2.2.2.1. Factores determinantes en el desempeño docente

El desempeño docente está determinado por una intrincada red de relaciones e interrelaciones. En un intento por simplificar esta complejidad, podrían considerarse tres tipos: los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante, y los asociados al contexto (Montenegro, 2003).

Entre los factores asociados al docente esta su formación profesional, sus condiciones de salud, y el grado de motivación y compromiso de su labor, la formación profesional provee el conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación previa, ejecución organizada y evaluación constante. A mayor calidad, planeación previa, ejecución organizada y evaluación constante. A mayor calidad de formación, mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia .así mismo, entre mejores sean sus condiciones de salud física y mental, mejores posibilidades tendrá para ejercer sus funciones. La salud y el bienestar general dependen a su vez, de las condiciones de vida, de la satisfacción de las necesidades básicas, incluyendo el afecto.

Sin embargo, puede haber excelente formación, muy buena salud, pero si no tiene la suficiente motivación por lo que se hace los resultados de la gestión serán pobres. La motivación se refuerza con el grado de compromiso, con la convicción de que la labor educativa es vital para el desarrollo individual y social.

Por ello es muy importante la manifestación constante de las actitudes que demuestren compromiso con el trabajo como son la puntualidad, el cumplimiento de la jornada, las excelentes relaciones con los estudiantes y colegas, la realización de las actividades pedagógicas con organización, dedicación, concentración y entusiasmo. Estos cuatro factores: formación, salud, motivación y compromiso se refuerzan de manera mutua y generan una especie de fuerza unificadora que mantiene al docente en continuo mejoramiento y en un grado alto de satisfacción.

Los factores asociados al estudiante son análogos a los docentes: condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso. Como es bien sabido, estos factores dependen, en buena, parte de las condiciones familiares y ambientales en las cuales se

desarrolla el estudiante. Los componentes de cada uno de estos factores son los ya señalados.

Sin embargo, cabe destacar que el docente puede influir de manera positiva en algunos de estos factores. Por ejemplo, el nivel de preparación con que el estudiante ingresa a un curso, depende, a su vez, de trabajo que otros docentes hayan realizado en grados anteriores. El docente puede introducir la motivación, haciendo llamativo el plan de estudios y organizando experiencias de aprendizaje de alto nivel de interacción que despierten el interés del estudiante y lo comprometan con su proceso de formación.

Los factores asociados al contexto son innumerables; sin embargo, podrían establecerse dos niveles: el entorno institucional y el contexto sociocultural. En el entorno institucional, los factores se pueden agrupar en dos grandes líneas: el ambiente y la estructura del proyecto educativo. La estructura del ambiente tiene, a su vez, dos grandes componentes: lo físico y lo humano. Se requiere una infraestructura física en excelentes condiciones, dotada con buenos materiales educativos.

También se necesita un ambiente humano propicio, enriquecido con relaciones de afecto, autonomía y cooperación. Un proyecto educativo que posea un horizonte llamativo y líneas de acción claras, permiten al docente estructurar sus actividades con mayor acierto. Para la construcción de ese ambiente se requiere la gestión intencionada del colectivo de docentes y demás trabajadores.

El contexto más amplio también influye en el desempeño docente: la estructura social, económica, política y cultural. En la mayoría de estos campos se encuentran serios problemas, pero también posibilidades de acción. En estas condiciones, a los docentes nos corresponde ejercer

nuestra labor; no podemos esperar la sociedad ideal para poder trabajar mejor. Precisamente uno de los propósitos del sistema educativo es contribuir a las transformaciones positivas de estos grandes campos, especialmente las culturales: esto es, el cambio favorable en las maneras de pensar y de actuar.

Como puede verse, todos los factores son diversos y están íntimamente relacionados. Entre factores y desempeño docente no existen relaciones de causalidad simples; son relaciones interdependientes, dado que el trabajo del docente también influye sobre la mayoría de estos factores. Con esto podríamos concluir que en un espectro de factores, cualquiera sea su estructura, el factor docente es el determinante para su propio desempeño.

2.2.2.3. Sistema de evaluación docente

Se entiende por sistema de evaluación del desempeño docente al conjunto de principios, supuestos, conceptos, así como de métodos, procedimientos e instrumentos que ponen en marcha los directores, los alumnos, los padres y los profesores, los que, ordenadamente, relacionados entre sí, contribuyen a recoger y sistematizar la información que previamente se ha considerado relevante a los efectos de alcanzar juicios justificados de valor sobre la calidad del desempeño profesional de estos últimos.

Tales juicios de valor deben tomarse en cuenta a efectos de cualquier decisión que se adopte sobre la situación laboral de los docentes y su plan de capacitación profesional (Valdés, 2009).

2.2.2.4. Dimensiones del desempeño docente compartidas con otras profesiones

Según el Marco del buen desempeño docente (Ministerio de Educación, 2012) tenemos dimensiones:

1. Dimensión reflexiva

El docente afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano. Reflexiona en y desde su práctica social. Delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor.

En la práctica docente, el manejo de saberes pedagógicos y disciplinares, y el conocimiento de las características de los estudiantes y su contexto, implican una reflexión sistemática sobre los procesos y fines de la enseñanza.

El docente precisa elaborar juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas.

En tanto tiene como sustento, como ya se indicó, el saber derivado de la reflexión sobre su propia práctica y sus antecedentes, este saber articula los conocimientos disciplinares, curriculares y profesionales, y constituye el fundamento de su competencia profesional.

En la medida en que el saber docente es práctico, dinámico y sincrético, su trabajo resulta complejo y especializado.

La experiencia técnica, el saber disciplinar y las habilidades propias de la enseñanza conforman un repertorio de conocimientos y saberes que el docente construye y renueva socialmente. Sus fuentes, múltiples y diversas, abarcan desde su trayectoria personal y profesional hasta su actual desempeño laboral.

Esta práctica reflexiva demanda una toma de conciencia crítica personal y grupal que derive en compromisos de transformación de las relaciones sociales, que se desarrollan principalmente en una organización

y se inscriben en un contexto institucional, social y cultural caracterizado por la diversidad.

2. Dimensión relacional

La docencia es esencialmente una relación entre personas que concurren a un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza.

En este proceso se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural.

El tratamiento del vínculo entre el docente y los estudiantes es fundamental. La buena docencia requiere respeto, cuidado e interés por el estudiante, concebido como sujeto de derechos.

Desde esta perspectiva, la enseñanza se configura mediante interacciones concretas en el aula y la institución educativa, especialmente entre docentes y estudiantes, e incluye el desarrollo de procesos afectivos y emocionales, de tolerancia y flexibilidad.

En estas relaciones, el docente aprende en la interacción con los estudiantes, principales sujetos de su trabajo pedagógico, valorando sus diferencias individuales y características socioculturales.

En nuestro país, muchos docentes aprecian muy especialmente estas características, sobre todo el conocimiento que llegan a tener de sus estudiantes y las buenas relaciones que logran entablar con ellos, rasgo típico de los buenos desempeños docentes.

La construcción de vínculos no solo surge y se desarrolla en el aula. Hay otros ámbitos en los que el docente requiere proceder de la misma manera, como el de sus relaciones con la familia y la

comunidad, lo que amplía y enriquece el carácter relacional de la docencia.

3. Dimensión colegiada

El docente desarrolla esencialmente su labor dentro de una organización cuya finalidad es asegurar que sus principales beneficiarios —los estudiantes— aprendan y adquieran las competencias previstas. Su práctica profesional es social e institucional.

Interactúa con sus pares —docentes y directivos— y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. Esta situación que se advierte en la vida institucional posibilita el trabajo colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de sus prácticas de enseñanza.

Corresponde al docente compartir la visión y misión institucionales, apropiándose de sus valores e ideario. El maestro forma parte de la cultura escolar y es permeable a sus creencias y prácticas. Su labor individual adquiere mayor sentido cuando contribuye al propósito y a los objetivos de la institución a la que pertenece. La identidad profesional de los docentes se construye, en gran medida, en los espacios sociales y laborales que ella promueve.

En la escuela, las decisiones más relevantes que afectan a la comunidad educativa deben tomarse a nivel colegiado. Sus órganos de gestión requieren asimismo una composición plural y que los docentes expresen con frecuencia su voluntad y decisión a través de comisiones, grupos de trabajo y asambleas. Todo esto exige que los maestros colaboren entre sí y se organicen.

La planificación y desarrollo de la enseñanza en la escuela, a la que todos aspiramos para que logre concretar su misión institucional, solo es posible si sus miembros —los docentes— comprenden que el resultado de su labor individual depende de aquello que sus pares realicen o puedan realizar, y que esto, a su vez, depende de lo que él haga o pueda hacer. La práctica individual de la enseñanza se comprende mejor desde una perspectiva colegiada.

El derecho a la colegiación se ha postergado varias veces, no obstante que por la ley n° 24029 -promulgada el 7 de junio de 1990- se creó el Colegio de Profesores del Perú. Posteriormente, con ocasión del Día del Maestro, tanto en 1993 como en 1994 se publicaron comunicados de saludo en algunos diarios de circulación nacional, a cargo de presuntos decano y secretarios nacionales que nadie sabe cuándo ni cómo fueron elegidos. Es decir, una cúpula sin bases (Delgado, 2008).

Posteriormente por la ley 25231 se crea el Colegio Profesional de Profesores del Perú, modificada por la ley 28198 (30 de marzo de 2004) para disponer la constitución de una comisión que elabore el Estatuto del Colegio de Profesores del Perú. Actualmente existe una Comisión Organizadora que viene efectuando el proceso de inscripción y carnetización, el cual dará paso a los comicios para elegir a la primera junta directiva nacional, a fines del mes de octubre del presente año (2005). (Delgado, 2008. p. 103)

4. Dimensión ética

Se manifiesta principalmente en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana. En ese contexto, se expresa también en el reconocimiento y respeto de las diferencias y en la elección de los medios empleados.

El docente atiende a diversos grupos de estudiantes y se hace responsable por cada uno de ellos, toma decisiones y selecciona estrategias que aplica con arreglo a la misión de la escuela y a los fines del sistema educativo nacional.

El fundamento ético de la profesión docente incluye el respeto de los derechos y de la dignidad de las niñas, niños y adolescentes. Exige del profesor idoneidad profesional, comportamiento moral y la búsqueda sistemática de medios y estrategias que promuevan el aprendizaje de cada uno de los estudiantes.

La complejidad del ejercicio docente demanda una visión de la diversidad que reconozca la pluralidad étnica, lingüística, cultural y biológica que caracteriza a nuestro país, y pensar en la manera cómo la escuela puede canalizar sus aportes hacia la construcción de sociedades más democráticas.

El docente ejerce la enseñanza prestando un servicio público cuyo principal beneficiario son sus estudiantes. Se trata de una actividad profesional regulada por el Estado que vincula su desempeño laboral con los procesos y resultados que derivan de ella, y, por ende, le confieren responsabilidad social ante sus estudiantes y sus familias, la comunidad y la sociedad.

En esta dimensión resulta importante que el docente rechace las prácticas de corrupción, discriminación, violencia y terrorismo, y que se constituya más bien en un referente de conductas y actitudes éticas en su entorno social.

2.2.2.5. Dimensiones del desempeño docente del Marco del Buen Desempeño Docente

El Marco de Buen Desempeño Docente se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, se ha construido una estructura que posibilite expresarla evitando reducir el concepto de Marco a una de lista de cotejo.

A continuación presentamos esta visión de docencia y los elementos que componen el Marco. La estructura de éste se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias que a su vez contienen cuarenta (40) desempeños.

El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el

aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad.

2.2.2.5.1. Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los Estudiantes.

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo.

Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

2.2.2.5.2. Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones.

Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes.

Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso

de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

2.2.2.5.3. Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje.

Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

2.2.2.5.4. Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes.

Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e Implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

CAPÍTULO III

ESTUDIO EMPÍRICO

3.1. Presentación, análisis e Interpretación de los datos

A continuación se presentan los resultados de la aplicación de lista de cotejo de análisis documental y del instrumento referido a los compromisos de la gestión escolar y el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

VARIABLE INDEPENDIENTE: COMPROMISOS DE LA GESTIÓN ESCOLAR ANÁLISIS DOCUMENTAL

DIMENSION: Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes.

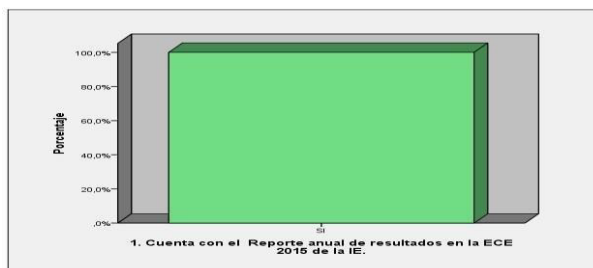
TABLA N° 03

1. Cuenta con el reporte anual de resultados en la ECE 2015 de la IE.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	1	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 01



Interpretación: De acuerdo al análisis documental realizado a la Institución Educativa en estudio se manifiesta que si cuenta con el Reporte anual de resultados en la ECE 2015.

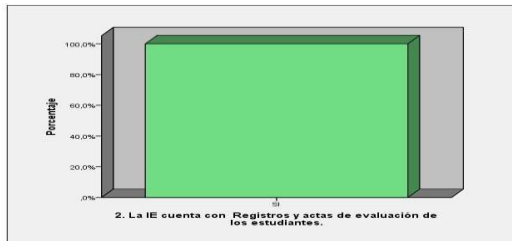
TABLA N° 04

2. La IE cuenta con Registros y actas de evaluación de los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	1	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N°02



Interpretación: De acuerdo al análisis documental realizado a la Institución Educativa., en estudio se manifiesta que la IE cuenta si con Registros y actas de evaluación de los estudiantes.

DIMENSION: Retención anual e interanual de estudiantes.

TABLA N° 05

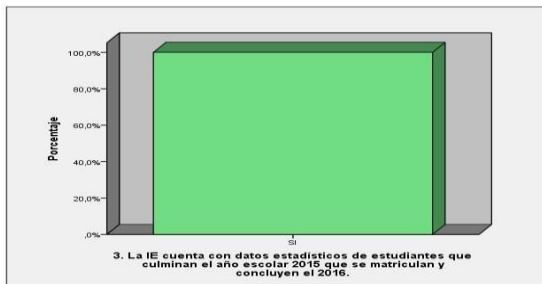
3. La IE cuenta con datos estadísticos de estudiantes que culminan el año escolar 2015 que se matriculan y concluyen el 2016.

Válido	SI	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		1	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 03



Interpretación: De acuerdo al análisis documental realizado a la Institución Educativa en estudio se manifiesta que si cuenta con datos estadísticos de estudiantes que culminan el año escolar 2015 que se matricula y concluyen el 2016.

TABLA N° 06

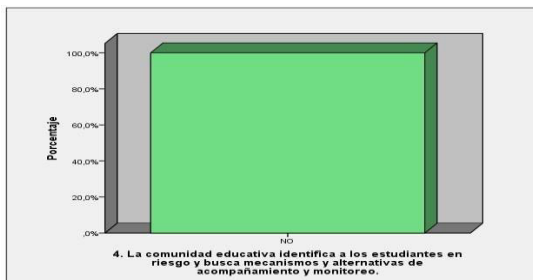
4. La comunidad educativa identifica a los estudiantes en riesgo y busca mecanismos y alternativas de acompañamiento y monitoreo.

Válido	NO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		1	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 04



Interpretación: De acuerdo al análisis documental realizado a la I Institución Educativa en estudio se manifiesta que la comunidad educativa no identifica a los estudiantes en riesgo y busca mecanismos y alternativas de acompañamiento y monitoreo.

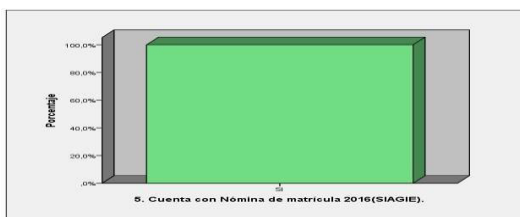
TABLA N°07

5. Cuenta con Nómina de matrícula 2016(SIAGIE).

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	1	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N°05



Interpretación: De acuerdo al análisis documental realizado a la Institución Educativa en estudio se manifiesta que la IE., si cuenta con Nómina de matrícula 2016(SIAGIE).

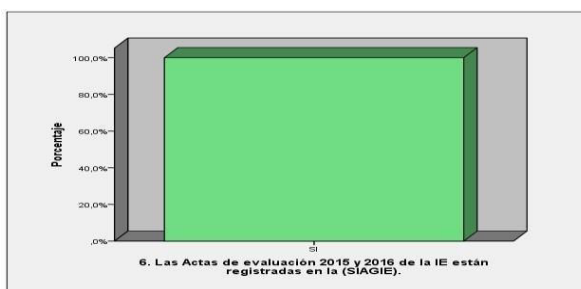
TABLA N° 08

6. Las Actas de evaluación 2015 y 2016 de la IE están registradas en la (SIAGIE).

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	1	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 06



Interpretación: De acuerdo al análisis documental realizado a la Institución Educativa en estudio se manifiesta que las Actas de Evaluación 2015 y 2016 de la IE si están registradas en la (SIAGIE).

DIMENSION: Cumplimiento de la calendarización planificada.

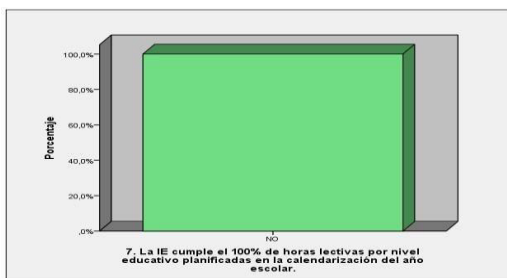
TABLA N° 09

7. La IE cumple el 100% de horas lectivas por nivel educativo planificadas en la calendarización del año escolar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	1	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 07



Interpretación: De acuerdo al análisis documental realizado a la Institución Educativa en estudio se manifiesta que la IE no cumple el 100% de horas lectivas por nivel educativo planificadas en la calendarización del año escolar.

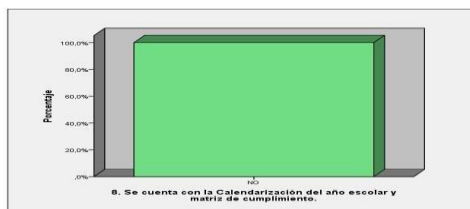
TABLA N° 10

8. Se cuenta con la Calendarización del año escolar y matriz de cumplimiento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	1	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 08



Interpretación: De acuerdo al análisis documental realizado a la Institución Educativa en estudio se manifiesta que si cuenta con la Calendarización del año escolar y matriz de cumplimiento.

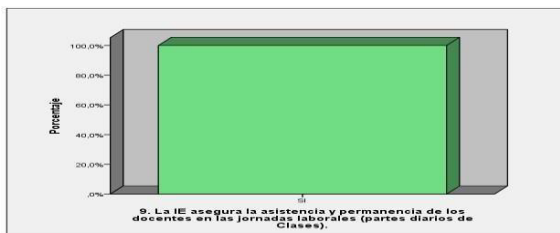
TABLA N° 11

9. La IE asegura la asistencia y permanencia de los docentes en las jornadas laborales (partes diarios de Clases).

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	1	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 09



Interpretación: De acuerdo al análisis documental realizado a la Institución Educativa en estudio se manifiesta que se asegura la asistencia y permanencia de los docentes en las jornadas laborales (partes diarios de Clases).

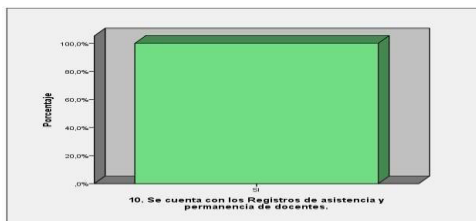
TABLA N° 12

10. Se cuenta con los Registros de asistencia y permanencia de docentes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	1	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 10



Interpretación: De acuerdo al análisis documental realizado a la Institución Educativa en estudio se manifiesta que la IE., si cuenta con los Registros de asistencia y permanencia de docentes.

DIMENSION: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica.

TABLA N° 13

11. Se cuenta con el Porcentaje de docentes que reciben monitoreo y acompañamiento por parte del equipo directivo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	1	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

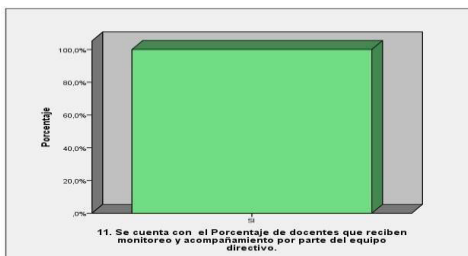


GRAFICO N°11

Interpretación: De acuerdo al análisis documental realizado a la IE., en estudio se manifiesta que la IE., si cuenta con el Porcentaje de docentes que reciben monitoreo y acompañamiento por parte del equipo directivo.

TABLA N° 14

12. Se cuenta con Ficha de monitoreo a la práctica docente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	1	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

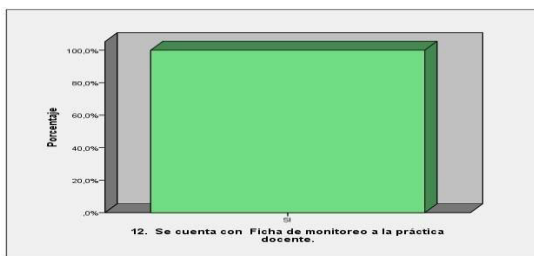


GRAFICO N° 12

Interpretación: De acuerdo al análisis documental realizado a la IE., en estudio se manifiesta que si cuenta con Ficha de monitoreo a la práctica docente.

DIMENSION: Gestión de la convivencia escolar en la institución educativa.

TABLA N° 15

13. Cuenta con Resolución directoral de la IE que reconoce e instala el Comité de Tutoría, Orientación Educativa y Convivencia Escolar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	1	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

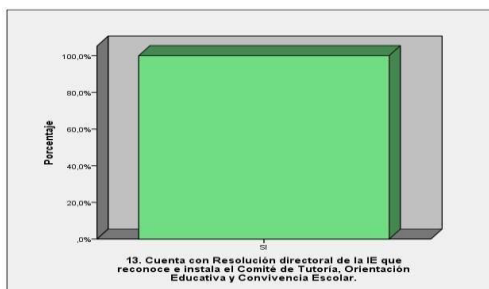


GRAFICO N° 13

Interpretación: De acuerdo al análisis documental realizado a la IE., en estudio se manifiesta que si cuenta con Resolución directoral de la IE que reconoce e instala el Comité de Tutoría, Orientación Educativa y Convivencia Escolar.

TABLA N° 16

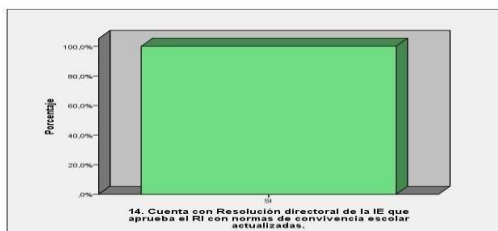
14. Cuenta con Resolución directoral de la IE que aprueba el RI con normas de convivencia escolar actualizadas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	1	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N°14



Interpretación: De acuerdo al análisis documental realizado a la IE., en estudio se manifiesta que si cuenta con Resolución directoral de la IE que aprueba el RI con normas de convivencia escolar actualizadas.

TABLA N° 17

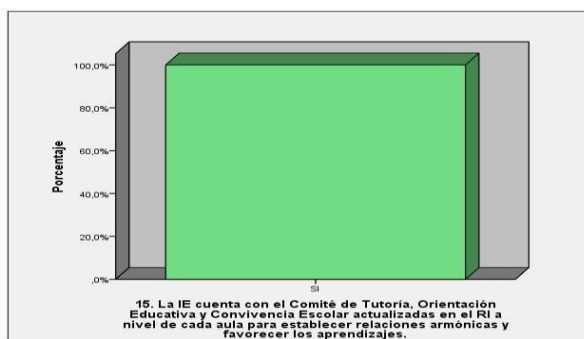
15. La IE cuenta con el Comité de Tutoría, Orientación Educativa y Convivencia Escolar actualizadas en el RI a nivel de cada aula para establecer relaciones armónicas y favorecer los aprendizajes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	1	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 15



Interpretación: De acuerdo al análisis documental realizado a la IE., en estudio se manifiesta que la IE., si cuenta con el Comité de Tutoría, Orientación Educativa y Convivencia Escolar actualizadas en el RI a nivel de cada aula para establecer relaciones armónicas y favorecer los aprendizajes.

TABLA N° 18

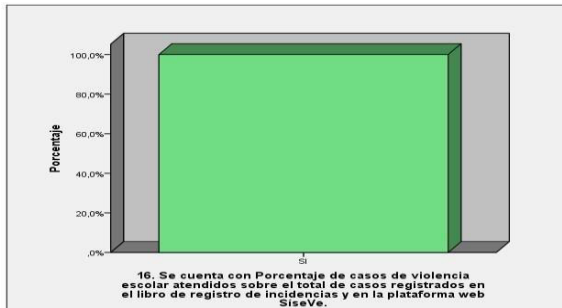
16. Se cuenta con Porcentaje de casos de violencia escolar atendidos sobre el total de casos registrados en el libro de registro de incidencias y en la plataforma web SiseVe.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	1	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 16



Interpretación: De acuerdo al análisis documental realizado a la IE., en estudio se manifiesta que si cuenta con Porcentaje de casos de violencia escolar atendidos sobre el total de casos registrados en el libro de registro de incidencias y en la plataforma web SíseVe.

DIMENSION: Instrumentos de Gestión Educativa: formulación del PEI e implementación del PAT.

TABLA N° 19

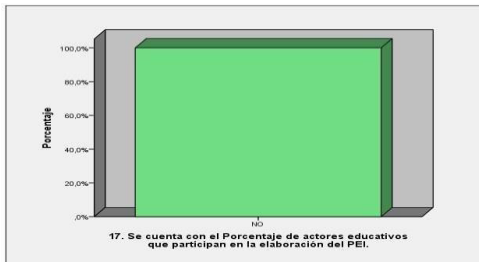
17. Se cuenta con el Porcentaje de actores educativos que participan en la elaboración del PEI.

Válido	NO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		1	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 17



Interpretación: De acuerdo al análisis documental realizado a la Institución Educativa, en estudio se manifiesta que no cuenta con el Porcentaje de actores educativos que participan en la elaboración del PEI.

TABLA N° 20

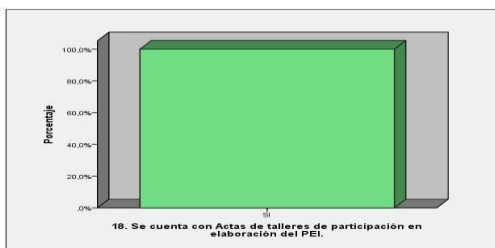
18. Se cuenta con Actas de talleres de participación en elaboración del PEI.

Válido	SI	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		1	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 18



Interpretación: De acuerdo al análisis documental realizado a la Institución Educativa en estudio se manifiesta que si cuenta con Actas de talleres de participación en elaboración del PEI.

TABLA N° 21

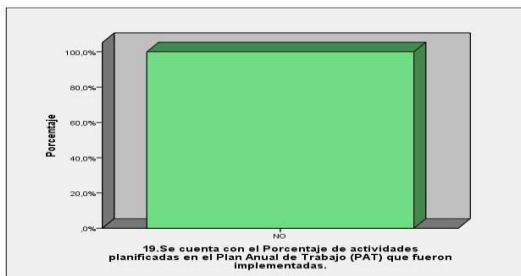
19. Se cuenta con el Porcentaje de actividades planificadas en el Plan Anual de Trabajo (PAT) que fueron implementadas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NO	1	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 19



Interpretación: De acuerdo al análisis documental realizado a la Institución Educativa en estudio se manifiesta que no cuenta con el Porcentaje de actividades planificadas en el Plan Anual de Trabajo (PAT) que fueron implementadas.

TABLA N°22

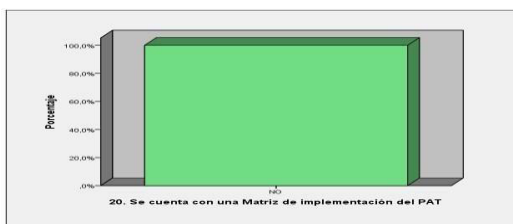
20. Se cuenta con una Matriz de implementación del PAT.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NO	1	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 20



Interpretación: De acuerdo al análisis documental realizado a la Institución Educativa en estudio se manifiesta que no cuenta con una Matriz de implementación del PAT.

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE DIMENSION: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

TABLA N° 23

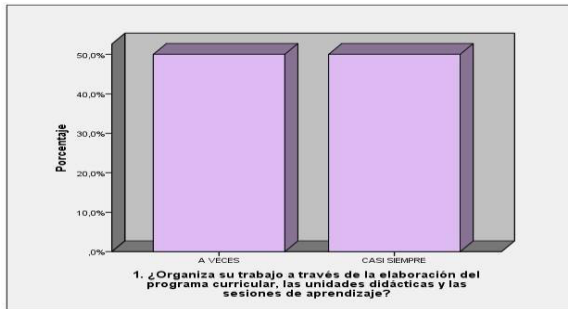
1. ¿Organiza su trabajo a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A VECES	1	50,0	50,0	50,0
CASI SIEMPRE	1	50,0	50,0	100,0
Total	2	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 21



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 50,0% manifiesta que a veces el docente organiza su trabajo a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje y el 50,0% señala que casi siempre.

TABLA N° 24

2. ¿Demuestra dominio de las disciplinas o componentes del área curricular que enseña?

Válido	CASI SIEMPRE	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		2	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

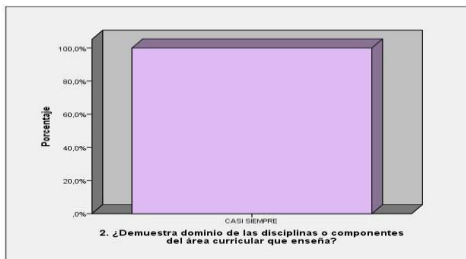


GRAFICO N° 22

Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 100,0% manifiesta que a veces el docente demuestra dominio de las disciplinas o componentes del área curricular que enseña.

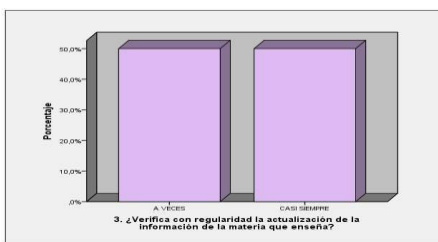
TABLA N° 25

3. ¿Verifica con regularidad la actualización de la información de la materia que enseña?

Válido	A VECES	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	A VECES	1	50,0	50,0	50,0
	CASI SIEMPRE	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 23



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 50,0% manifiesta que a veces el docente verifica con regularidad la actualización de la información de la materia que enseña y el 50,0% señala que casi siempre.

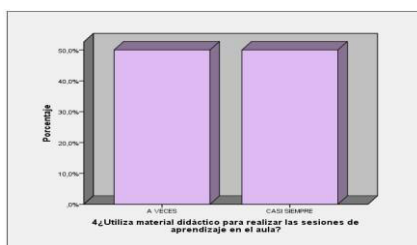
TABLA N° 26

4. Utiliza material didáctico para realizar las sesiones de aprendizaje en el aula?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	50,0	50,0	50,0
	CASI SIEMPRE	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 24



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 50,0% manifiesta que a veces el docente utiliza material didáctico para realizar las sesiones de aprendizaje en el aula y el 50,0% señala que casi siempre.

TABLA N° 27

5. ¿Utiliza los recursos bibliográficos manipulativos, visuales, incluyendo las nuevas tecnologías de comunicación de acuerdo a las características de sus estudiantes y el contexto donde labora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.



GRAFICO N° 25

Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 100,0% manifiesta que a veces el docente utiliza los recursos bibliográficos manipulativos, visuales, incluyendo las nuevas tecnologías de comunicación de acuerdo a las características de sus estudiantes y el contexto donde labora.

DIMENSION: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

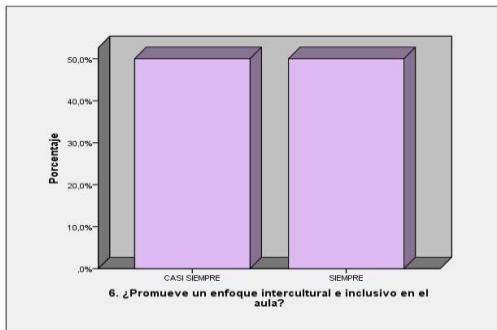
TABLA N° 28

6. ¿Promueve un enfoque intercultural e inclusivo en el aula?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	1	50,0	50,0	50,0
	SIEMPRE	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 26



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 50,0% manifiesta que casi siempre el docente promueve un enfoque intercultural e inclusivo en el aula y el 50,0% señala que siempre.

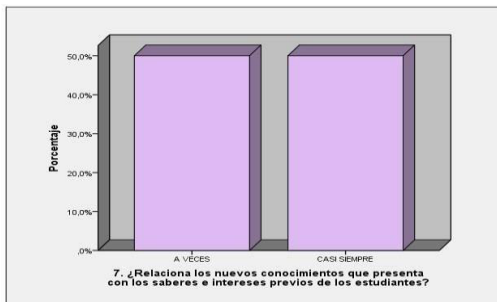
TABLA N° 29

7. ¿Relaciona los nuevos conocimientos que presenta con los saberes e intereses previos de los estudiantes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	50,0	50,0	50,0
	CASI SIEMPRE	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 27



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 50,0% manifiesta que a veces el docente relaciona los nuevos conocimientos que presenta con los saberes e intereses previos de los estudiantes y el 50,0% señala que casi siempre.

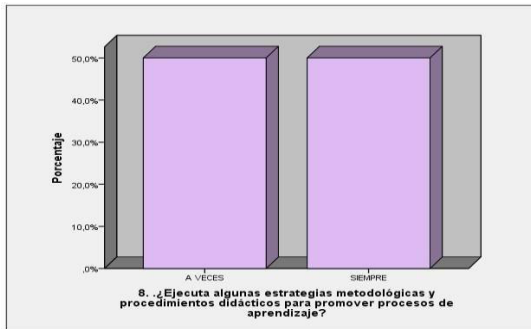
TABLA N° 30

8. ¿Ejecuta algunas estrategias metodológicas y procedimientos didácticos para promover procesos de aprendizaje?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	50,0	50,0	50,0
	SIEMPRE	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N°28



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 50,0% manifiesta que a veces el docente ejecuta algunas estrategias metodológicas y procedimientos didácticos para promover procesos de aprendizaje y el 50,0% señala que casi siempre.

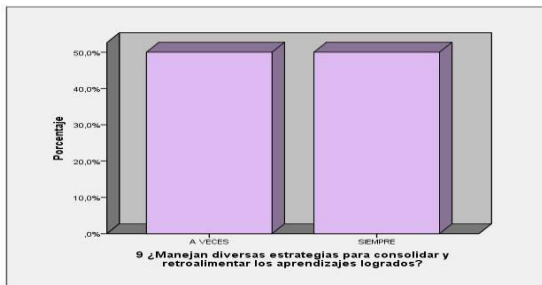
TABLA N° 31

9 ¿Manejan diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	50,0	50,0	50,0
	SIEMPRE	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 29



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 50,0% manifiesta que a veces el docente maneja diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados y el 50,0% señala que siempre.

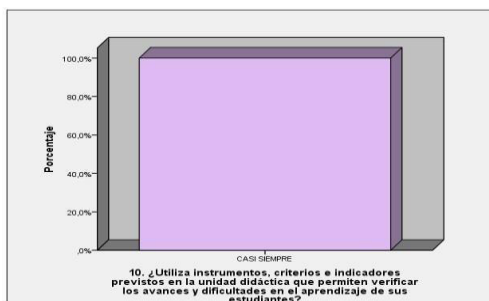
TABLA N° 32

10. ¿Utiliza instrumentos, criterios e indicadores previstos en la unidad didáctica que permiten verificar los avances y dificultades en el aprendizaje de sus estudiantes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	2	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 30



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 100,0% manifiesta que casi siempre el docente utiliza instrumentos, criterios e indicadores previstos en la unidad didáctica que permiten verificar los avances y dificultades en el aprendizaje de sus estudiantes.

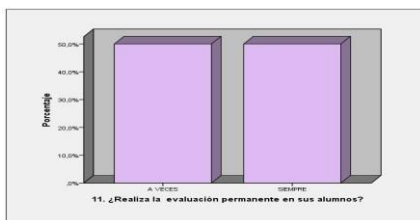
TABLA N° 33

11. ¿Realiza la evaluación permanente en sus alumnos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	50,0	50,0	50,0
	SIEMPRE	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 31



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 50,0% manifiesta que a veces el docente realiza la evaluación permanente en sus alumnos y el 50,0% señala que siempre.

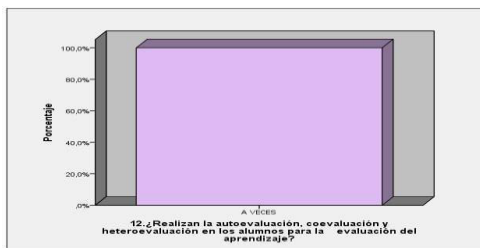
TABLA N° 34

12. ¿Realizan la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación en los alumnos para la evaluación del aprendizaje?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 32



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 100,0% manifiesta que a veces el docente realiza la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación en los alumnos para la evaluación del aprendizaje.

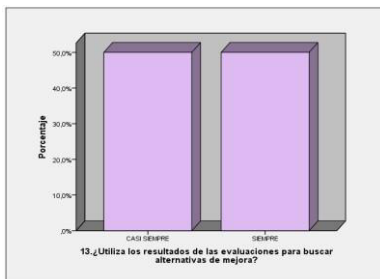
TABLA N° 35

13. ¿Utiliza los resultados de las evaluaciones para buscar alternativas de mejora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	1	50,0	50,0	50,0
	SIEMPRE	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 33



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 50,0% manifiesta que casi siempre el docente utiliza los resultados de las evaluaciones para buscar alternativas de mejora y el 50,0% señala que siempre.

DIMENSION: PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

TABLA N° 36

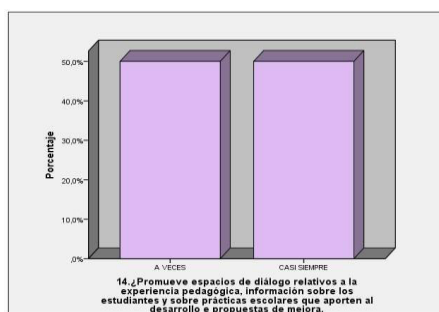
14. ¿Promueve espacios de diálogo relativos a la experiencia pedagógica, información sobre los estudiantes y sobre prácticas escolares que aporten al desarrollo e propuestas de mejora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	50,0	50,0	50,0
	CASI SIEMPRE	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N°34



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 50,0% manifiesta que a veces el docente promueve espacios de diálogo relativos a la experiencia pedagógica, información sobre los estudiantes y sobre prácticas escolares que aporten al desarrollo e propuestas de mejora y el 50,0% señala que casi siempre.

TABLA N° 37

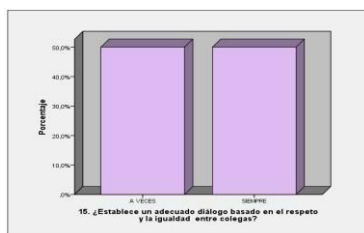
15. ¿Establece un adecuado diálogo basado en el respeto y la igualdad entre colegas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	50,0	50,0	50,0
	SIEMPRE	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 35



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 50,0% manifiesta que a veces el docente establece un adecuado diálogo basado en el respeto y la igualdad entre colegas y el 50,0% señala que siempre.

TABLA N° 38

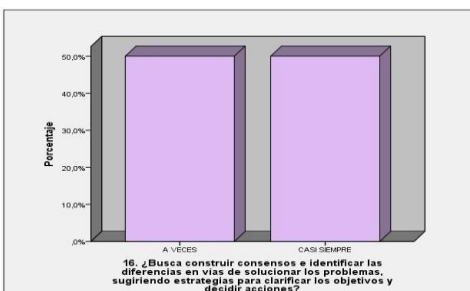
16. ¿Busca construir consensos e identificar las diferencias en vías de solucionar los problemas, sugiriendo estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	50,0	50,0	50,0
	CASI SIEMPRE	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 36



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 50,0% manifiesta que a veces el docente busca construir consensos e identificar las diferencias en vías de solucionar los problemas, sugiriendo estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones y el 50,0% señala que casi siempre.

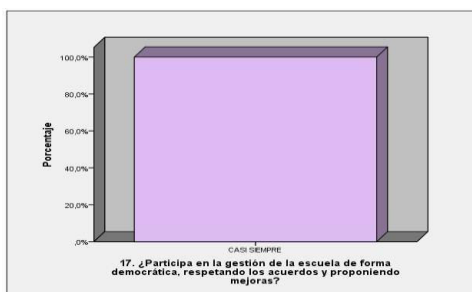
TABLA N° 39

17. ¿Participa en la gestión de la escuela de forma democrática, respetando los acuerdos y proponiendo mejoras?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI SIEMPRE	2	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 37



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 100,0% manifiesta que casi siempre el docente participa en la gestión de la escuela de forma democrática, respetando los acuerdos y proponiendo mejoras.

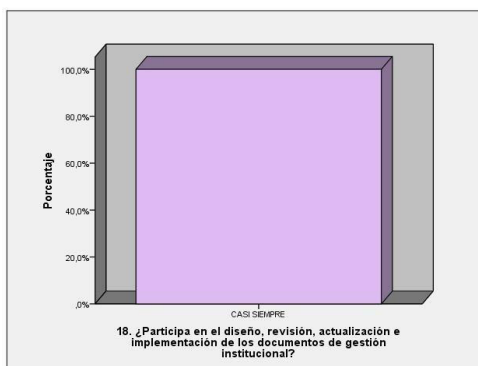
TABLA N° 40

18. ¿Participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI SIEMPRE	2	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 38



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 100,0% manifiesta que casi siempre el docente participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional.

TABLA N° 41

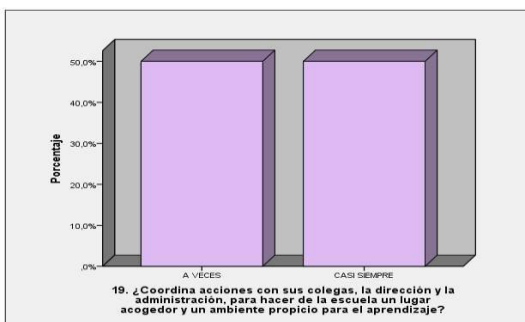
19. ¿Coordina acciones con sus colegas, la dirección y la administración, para hacer de la escuela un lugar acogedor y un ambiente propicio para el aprendizaje?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	50,0	50,0	50,0
	CASI SIEMPRE	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 39



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 50,0% manifiesta que a veces el docente coordina acciones con sus colegas, la dirección y la administración, para hacer de la escuela un lugar acogedor y un ambiente propicio para el aprendizaje y el 50,0% señala que casi siempre.

TABLA N° 42

20. ¿Contribuye con su dedicación y compromiso al logro de metas institucionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	1	50,0	50,0	50,0
	SIEMPRE	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

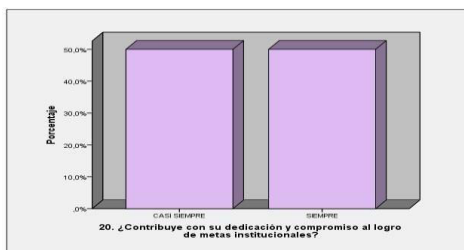


GRAFICO N° 40

Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 50,0% manifiesta que casi siempre el docente contribuye con su dedicación y compromiso al logro de metas institucionales y el 50,0% señala que siempre.

TABLA N° 43

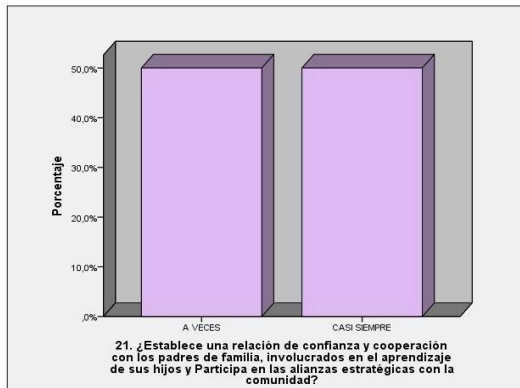
21. ¿Establece una relación de confianza y cooperación con los padres de familia, involucrados en el aprendizaje de sus hijos y Participa en las alianzas estratégicas con la comunidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	50,0	50,0	50,0
	CASI SIEMPRE	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N°41



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 50,0% manifiesta que a veces el docente establece una relación de confianza y cooperación con los padres de familia, involucrados en el aprendizaje de sus hijos y Participa en las alianzas estratégicas con la comunidad y el 50,0% señala que casi siempre.

DIMENSION: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE

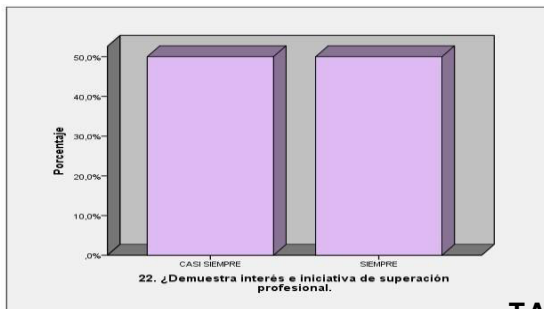
TABLA N° 44

22. ¿Demuestra interés e iniciativa de superación profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	1	50,0	50,0	50,0
	SIEMPRE	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 42



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 50,0% manifiesta que casi siempre el docente demuestra interés e iniciativa de superación profesional y el 50,0% señala que siempre.

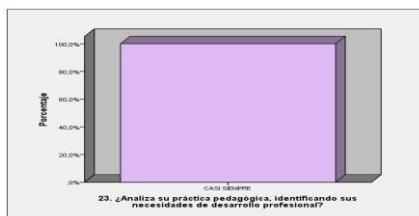
TABLA N° 45

23. ¿Analiza su práctica pedagógica, identificando sus necesidades de desarrollo profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	2	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N°43



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 100,0% manifiesta que casi siempre el docente analiza su práctica pedagógica, identificando sus necesidades de desarrollo profesional.

TABLA N° 46

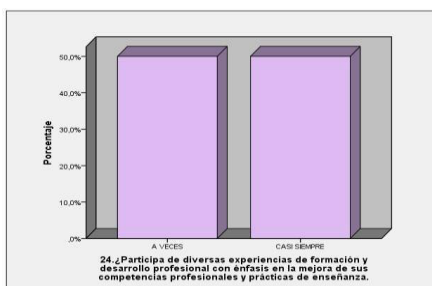
24. ¿Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	50,0	50,0	50,0
	CASI SIEMPRE	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 44



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 50,0% manifiesta que a veces el docente participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza y el 50,0% señala que casi siempre.

TABLA N° 47

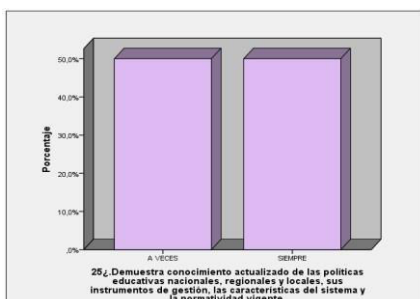
25. ¿Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales, sus instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	50,0	50,0	50,0
	SIEMPRE	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 45



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 50,0% manifiesta que a veces el docente demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales, sus instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente y el 50,0% señala que siempre.

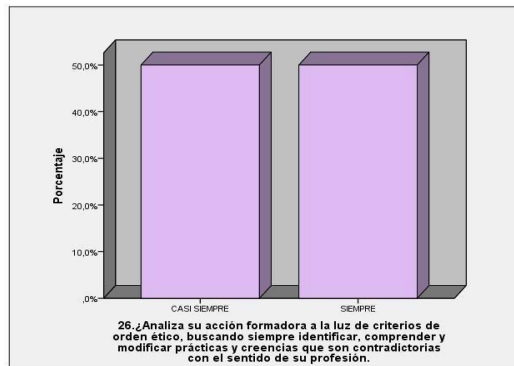
TABLA N° 48

26. ¿Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	1	50,0	50,0	50,0
	SIEMPRE	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 46

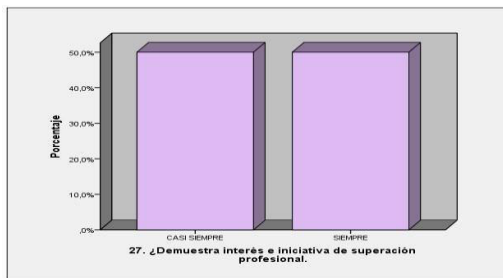
Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 50,0% manifiesta que casi siempre el docente analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión y el 50,0% señala que siempre.

TABLA N° 49

27. ¿Demuestra interés e iniciativa de superación profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	1	50,0	50,0	50,0
	SIEMPRE	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 47

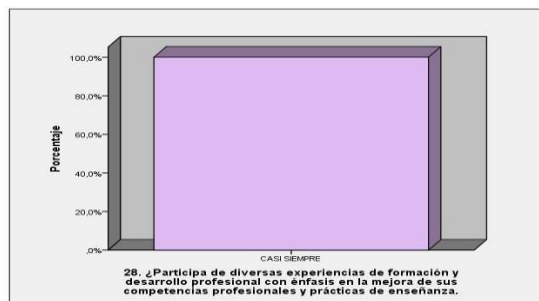
Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 50,0% manifiesta que casi siempre el docente demuestra interés e iniciativa de superación profesional y el 50,0% señala que siempre.

TABLA N° 50

28. ¿Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	2	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 48

Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 100,0% manifiesta que casi siempre el docente participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza.

TABLA N° 51

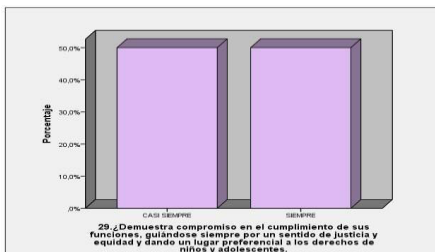
29. ¿Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad y dando un lugar preferencial a los derechos de niños y adolescentes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	1	50,0	50,0	50,0
	SIEMPRE	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 49



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 50,0% manifiesta que casi siempre el docente demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad y dando un lugar preferencial a los derechos de niños y adolescentes y el 50,0% señala que siempre.

TABLA N° 52

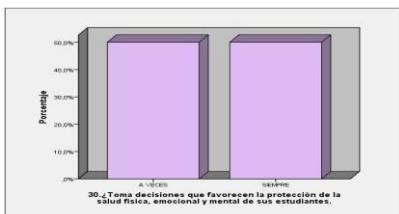
30. ¿Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	50,0	50,0	50,0
	SIEMPRE	1	50,0	50,0	100,0
	Total	2	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 50



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 2 Directivos encuestados representando que el 50,0% manifiesta que a veces el docente toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes y el 50,0% señala que siempre.

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

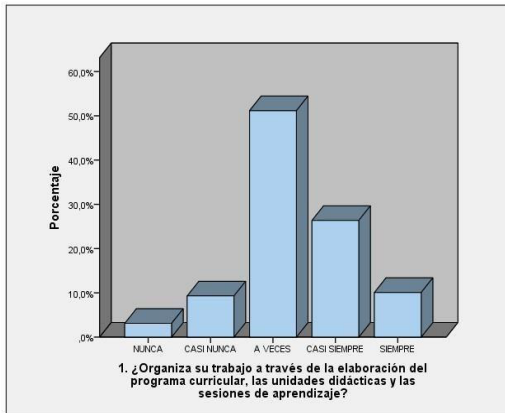
DIMENSION: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

TABLA N° 53

1. ¿Organiza su trabajo a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	3,1	3,1	3,1
	CASI NUNCA	12	9,3	9,3	12,4
	A VECES	66	51,2	51,2	63,6
	CASI SIEMPRE	34	26,4	26,4	89,9
	SIEMPRE	13	10,1	10,1	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

GRAFICO N°51



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados del 4° y 5° representando que el 51,2% manifiesta que a veces el docente organiza su trabajo a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje, el 26,4% señala que casi siempre, el 10,1% señala que siempre el 9,3% señala que casi nunca y el 3,1% señala que nunca.

TABLA N°54

2. ¿Demuestra dominio de las disciplinas o componentes del área curricular que enseña?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	1,6	1,6	1,6
	CASI NUNCA	3	2,3	2,3	3,9
	A VECES	48	37,2	37,2	41,1
	CASI SIEMPRE	59	45,7	45,7	86,8
	SIEMPRE	17	13,2	13,2	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

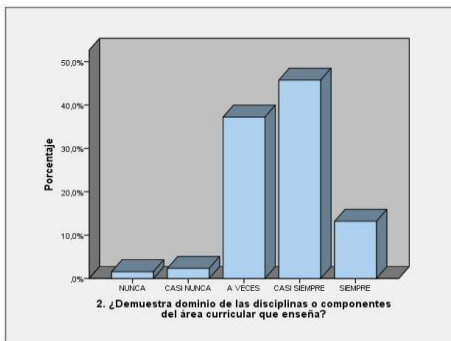


GRAFICO N° 52

Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 45,7% manifiesta que casi siempre el docente demuestra dominio de las disciplinas o componentes del área curricular que enseña, el 37,2% señala que a veces, el 13,2% señala que siempre el 2,3% señala que casi nunca y el 1,6% señala que nunca.

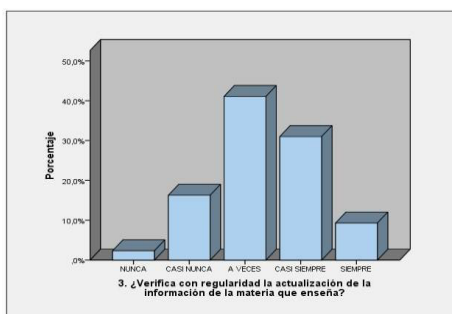
TABLA N° 55

3. ¿Verifica con regularidad la actualización de la información de la materia que enseña?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	2,3	2,3	2,3
	CASI NUNCA	21	16,3	16,3	18,6
	A VECES	53	41,1	41,1	59,7
	CASI SIEMPRE	40	31,0	31,0	90,7
	SIEMPRE	12	9,3	9,3	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 54



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 41,1% manifiesta que a veces el docente verifica con regularidad la actualización de la información de la materia que enseña, el 31,0% señala que casi siempre el 16,3% señala que casi nunca, el 9,3% señala que siempre y el 2,3 señala que nunca.

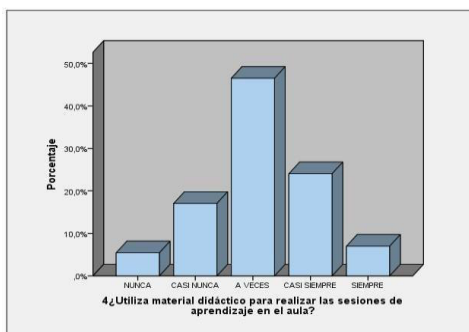
TABLA N°56

4. ¿Utiliza material didáctico para realizar las sesiones de aprendizaje en el aula?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	5,4	5,4	5,4
	CASI NUNCA	22	17,1	17,1	22,5
	A VECES	60	46,5	46,5	69,0
	CASI SIEMPRE	31	24,0	24,0	93,0
	SIEMPRE	9	7,0	7,0	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 54



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 46,5% manifiesta que a veces el docente utiliza material didáctico para realizar las sesiones de aprendizaje en el aula, el 24,0% señala que casi siempre, el 17,1% señala que casi nunca, el 7,0% señala que siempre y el 5,4% señala que nunca.

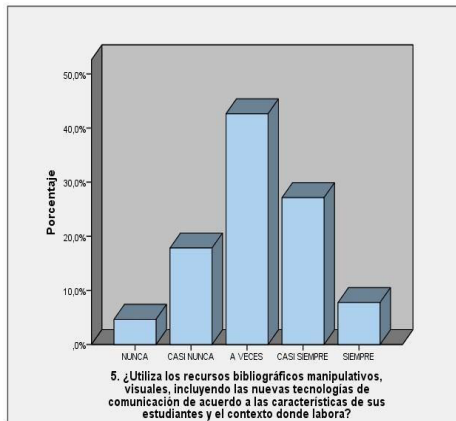
TABLA N° 57

5. ¿Utiliza los recursos bibliográficos manipulativos, visuales, incluyendo las nuevas tecnologías de comunicación de acuerdo a las características de sus estudiantes y el contexto donde labora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	4,7	4,7	4,7
	CASI NUNCA	23	17,8	17,8	22,5
	A VECES	55	42,6	42,6	65,1
	CASI SIEMPRE	35	27,1	27,1	92,2
	SIEMPRE	10	7,8	7,8	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 55



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 42,6% manifiesta que a veces el docente utiliza los recursos bibliográficos manipulativos, visuales, incluyendo las nuevas tecnologías de comunicación de acuerdo a las características de sus estudiantes y el contexto donde labora, el 27,1% señala que casi siempre el 17,8% señala que casi nunca el 7,8% señala que siempre y el 4,7% señala que nunca.

DIMENSION: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

TABLA N° 58

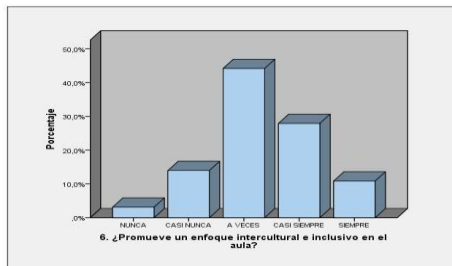
6. ¿Promueve un enfoque intercultural e inclusivo en el aula?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	3,1	3,1	3,1
	CASI NUNCA	18	14,0	14,0	17,1
	A VECES	57	44,2	44,2	61,2
	CASI SIEMPRE	36	27,9	27,9	89,1
	SIEMPRE	14	10,9	10,9	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 56



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 44,2% manifiesta que a veces el docente promueve un enfoque intercultural e inclusivo en el aula, el 27,9% señala que casi siempre, el 14,0% señala que casi nunca, el 10,9% señala que siempre y el 3,1% señala que nunca.

TABLA N° 59

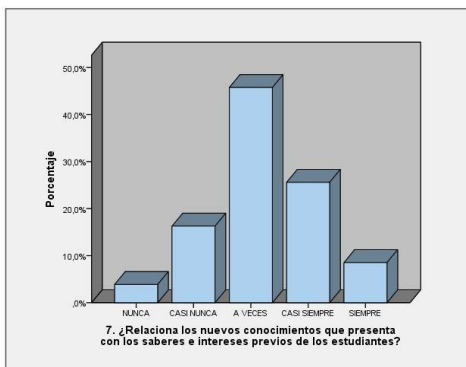
7. ¿Relaciona los nuevos conocimientos que presenta con los saberes e intereses previos de los estudiantes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	3,9	3,9	3,9
	CASI NUNCA	21	16,3	16,3	20,2
	A VECES	59	45,7	45,7	65,9
	CASI SIEMPRE	33	25,6	25,6	91,5
	SIEMPRE	11	8,5	8,5	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 57



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 45,7% manifiesta que a veces el docente relaciona los nuevos conocimientos que presenta con los saberes e intereses previos de los estudiantes, el 25,6% señala que casi siempre, el 16,3% señala que casi nunca, el 8,5% señala que siempre y el 3,9% señala que nunca.

TABLA N° 60

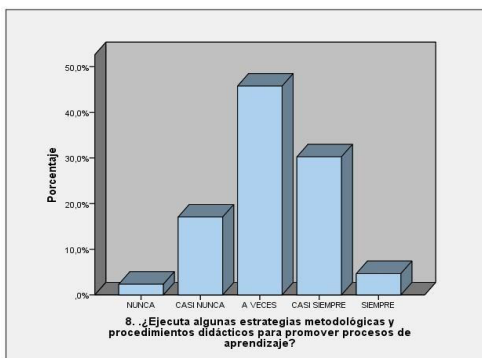
8. ¿Ejecuta algunas estrategias metodológicas y procedimientos didácticos para promover procesos de aprendizaje?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	2,3	2,3	2,3
	CASI NUNCA	22	17,1	17,1	19,4
	A VECES	59	45,7	45,7	65,1
	CASI SIEMPRE	39	30,2	30,2	95,3
	SIEMPRE	6	4,7	4,7	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 58



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 45,7% manifiesta que a veces el docente ejecuta algunas estrategias metodológicas y procedimientos didácticos para promover procesos de aprendizaje, el 30,2% señala que casi siempre, el 17,1% señala que casi nunca el 4,7% señala que siempre y el 2,3% señala que nunca.

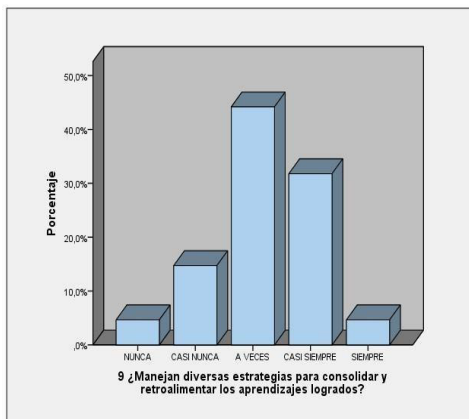
TABLA N°61

9. ¿Manejan diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	4,7	4,7	4,7
	CASI NUNCA	19	14,7	14,7	19,4
	A VECES	57	44,2	44,2	63,6
	CASI SIEMPRE	41	31,8	31,8	95,3
	SIEMPRE	6	4,7	4,7	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 59

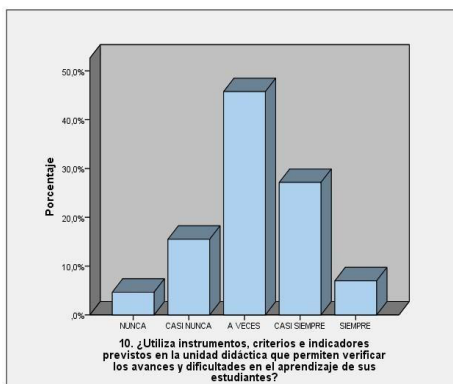
Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 44,2% manifiesta que a veces el docente maneja diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados y el 31,8% señala que casi siempre el 14,7% señala que casi nunca, el 4,7% señala que siempre y el 4,7% señala que nunca.

TABLA N° 62

10. ¿Utiliza instrumentos, criterios e indicadores previstos en la unidad didáctica que permiten verificar los avances y dificultades en el aprendizaje de sus estudiantes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	4,7	4,7	4,7
	CASI NUNCA	20	15,5	15,5	20,2
	A VECES	59	45,7	45,7	65,9
	CASI SIEMPRE	35	27,1	27,1	93,0
	SIEMPRE	9	7,0	7,0	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 60

Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 45,7% manifiesta que a veces el docente utiliza instrumentos, criterios e indicadores previstos en la unidad didáctica que permiten verificar los avances y dificultades en el aprendizaje de sus estudiantes, el 27,1% señala que casi siempre, el 15,5% señala que casi nunca, el 7,0% señala que siempre y el 4,7% señala que nunca.

TABLA N° 63

11. ¿Realiza la evaluación permanente en sus alumnos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	2,3	2,3	2,3
	CASI NUNCA	20	15,5	15,5	17,8
	A VECES	36	27,9	27,9	45,7
	CASI SIEMPRE	43	33,3	33,3	79,1
	SIEMPRE	27	20,9	20,9	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

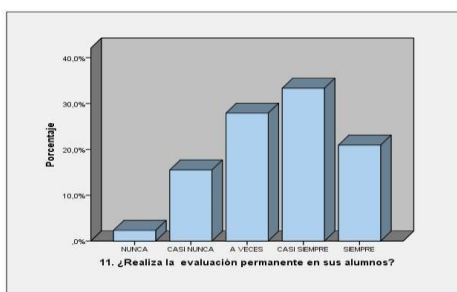


GRAFICO N° 61

Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 33,3% manifiesta que casi siempre el docente realiza la evaluación permanente en sus alumnos, el 27,9% señala que a veces, el 20,9% señala que siempre, el 15,5% señala que casi nunca y el 2,3% señala que nunca.

TABLA N° 64

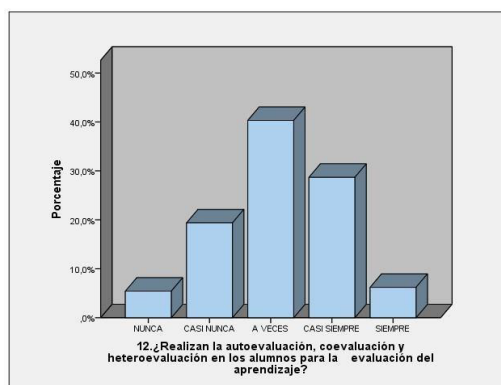
12. ¿Realizan la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación en los alumnos para la evaluación del aprendizaje?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	5,4	5,4	5,4
	CASI NUNCA	25	19,4	19,4	24,8
	A VECES	52	40,3	40,3	65,1
	CASI SIEMPRE	37	28,7	28,7	93,8
	SIEMPRE	8	6,2	6,2	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 62



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 40,3% manifiesta que a veces el docente realiza la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación en los alumnos para la evaluación del aprendizaje, el 28,7% señala que casi siempre, el 19,4% señala que casi nunca, el 6,2% señala que siempre y el 5,4% señala que nunca.

TABLA N° 65

13. ¿Utiliza los resultados de las evaluaciones para buscar alternativas de mejora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	4,7	4,7	4,7
	CASI NUNCA	13	10,1	10,1	14,7
	A VECES	49	38,0	38,0	52,7
	CASI SIEMPRE	46	35,7	35,7	88,4
	SIEMPRE	15	11,6	11,6	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

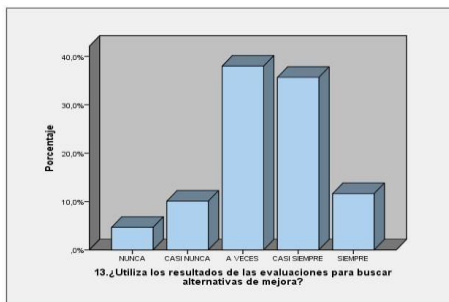


GRAFICO N° 63

Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 38,0% manifiesta que a veces el docente utiliza los resultados de las evaluaciones para buscar alternativas de mejora, el 35,7% señala que casi siempre, el 11,6% señala que siempre, el 10,1% señala que casi nunca y el 4,7% señala que nunca.

DIMENSION: PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.

TABLA N° 66

14. Promueve espacios de diálogo relativos a la experiencia pedagógica, información sobre los estudiantes y sobre prácticas escolares que aporten al desarrollo e propuestas de mejora.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	1,6	1,6	1,6
	CASI NUNCA	17	13,2	13,2	14,7
	A VECES	56	43,4	43,4	58,1
	CASI SIEMPRE	38	29,5	29,5	87,6
	SIEMPRE	16	12,4	12,4	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

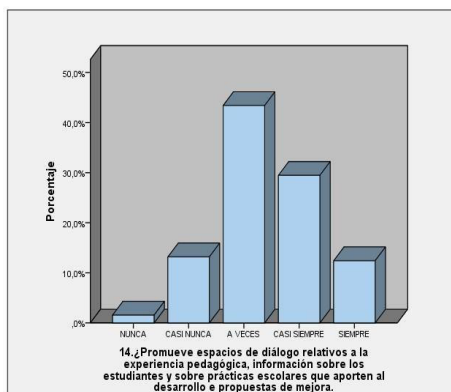


GRAFICO N° 64

Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 43,4% manifiesta que a veces el docente promueve espacios de diálogo relativos a la experiencia pedagógica, información sobre los estudiantes y sobre prácticas escolares que aporten al desarrollo e propuestas de mejora, el 29,5% señala que casi siempre, el 13,2% señala que casi nunca, el 12,4% señala que siempre y el 1,6% señala que nunca.

TABLA N° 67

15. ¿Establece un adecuado diálogo basado en el respeto y la igualdad entre colegas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	3,1	3,1	3,1
	CASI NUNCA	17	13,2	13,2	16,3
	A VECES	40	31,0	31,0	47,3
	CASI SIEMPRE	39	30,2	30,2	77,5
	SIEMPRE	29	22,5	22,5	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

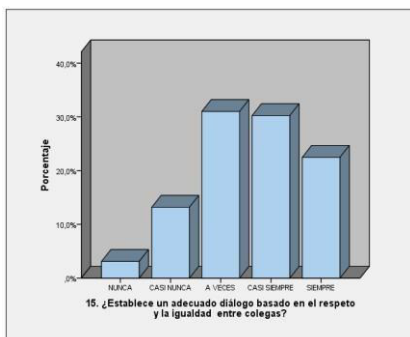


GRAFICO N°65

Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 31,0% manifiesta que a veces el docente establece un adecuado diálogo basado en el respeto y la igualdad entre colegas, el 30,2% señala que casi siempre, el 22,5% señala que siempre, el 13,2% señala que casi nunca y el 3,1% señala que nunca.

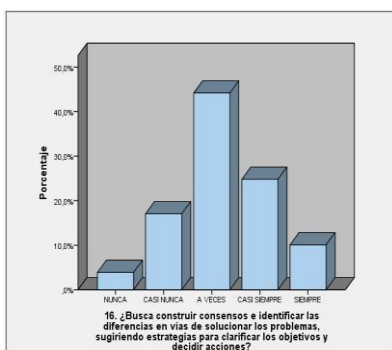
TABLA N° 68

16. ¿Busca construir consensos e identificar las diferencias en vías de solucionar los problemas, sugiriendo estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	3,9	3,9	3,9
	CASI NUNCA	22	17,1	17,1	20,9
	A VECES	57	44,2	44,2	65,1
	CASI SIEMPRE	32	24,8	24,8	89,9
	SIEMPRE	13	10,1	10,1	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N°66



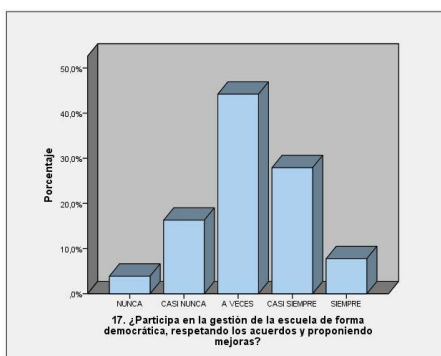
Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 44,2% manifiesta que a veces el docente busca construir consensos e identificar las diferencias en vías de solucionar los problemas, sugiriendo estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones y el 24,8% señala que casi siempre, el 17,1% señala que casi nunca, el 10,1% señala que siempre y el 3,9% señala que nunca.

TABLA N° 69

17. ¿Participa en la gestión de la escuela de forma democrática, respetando los acuerdos y proponiendo mejoras?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	3,9	3,9	3,9
	CASI NUNCA	21	16,3	16,3	20,2
	A VECES	57	44,2	44,2	64,3
	CASI SIEMPRE	36	27,9	27,9	92,2
	SIEMPRE	10	7,8	7,8	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 67

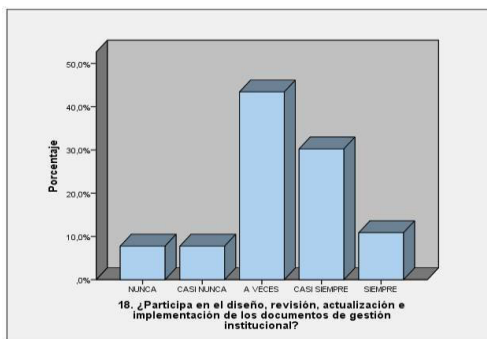
Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 44,2% manifiesta que a veces el docente participa en la gestión de la escuela de forma democrática, respetando los acuerdos y proponiendo mejoras, el 27,9% señala que casi siempre el 16,3% señala que casi nunca, el 7,8% señala que siempre y el 3,9% señala que nunca.

TABLA N°70

18. ¿Participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	10	7,8	7,8	7,8
	CASI NUNCA	10	7,8	7,8	15,5
	A VECES	56	43,4	43,4	58,9
	CASI SIEMPRE	39	30,2	30,2	89,1
	SIEMPRE	14	10,9	10,9	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 68

Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 43,4% manifiesta que a veces el docente participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional, el 30,2% señala que casi siempre, el 10,9% señala que siempre, el 7,8% señala que casi nunca y el 7,8% señala que nunca.

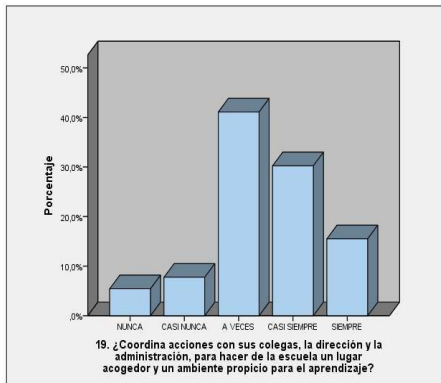
TABLA N° 71

19. ¿Coordina acciones con sus colegas, la dirección y la administración, para hacer de la escuela un lugar acogedor y un ambiente propicio para el aprendizaje?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	5,4	5,4	5,4
	CASI NUNCA	10	7,8	7,8	13,2
	A VECES	53	41,1	41,1	54,3
	CASI SIEMPRE	39	30,2	30,2	84,5
	SIEMPRE	20	15,5	15,5	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 69



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 41,1% manifiesta que a veces el docente coordina acciones con sus colegas, la dirección y la administración, para hacer de la escuela un lugar acogedor y un ambiente propicio para el aprendizaje, el 30,2% señala que casi siempre, el 15,5% señala que siempre, el 7,8% señala que casi nunca y el 5,4% señala que nunca.

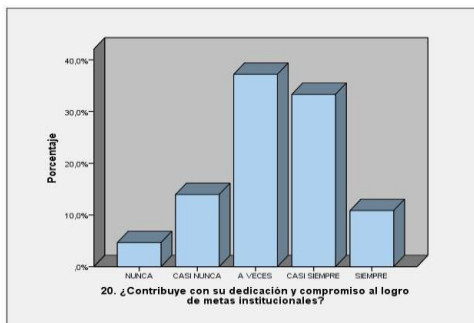
TABLA N° 72

20. ¿Contribuye con su dedicación y compromiso al logro de metas institucionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	4,7	4,7	4,7
	CASI NUNCA	18	14,0	14,0	18,6
	A VECES	48	37,2	37,2	55,8
	CASI SIEMPRE	43	33,3	33,3	89,1
	SIEMPRE	14	10,9	10,9	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 70



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 37,2% manifiesta que a veces el docente contribuye con su dedicación y compromiso al logro de metas institucionales, el 33,3% señala que casi siempre, el 14,0% señala que casi nunca, el 10,9% señala que siempre y el 4,7% señala

que nunca.

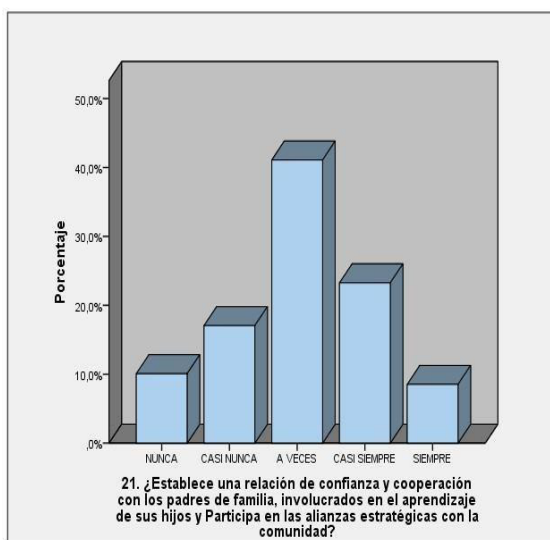
TABLA N° 73

21. ¿Establece una relación de confianza y cooperación con los padres de familia, involucrados en el aprendizaje de sus hijos y participa en las alianzas estratégicas con la comunidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	13	10,1	10,1	10,1
	CASI NUNCA	22	17,1	17,1	27,1
	A VECES	53	41,1	41,1	68,2
	CASI SIEMPRE	30	23,3	23,3	91,5
	SIEMPRE	11	8,5	8,5	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 71



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 41,1% manifiesta que a veces el docente establece una relación de confianza y cooperación con los padres de familia, involucrados en el aprendizaje de sus hijos y participa en las alianzas estratégicas con la comunidad, el 23,3% señala que casi siempre, el 17,1% señala que casi nunca, el 10,1% señala que nunca y el 8,5% señala que siempre.

DIMENSION: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE

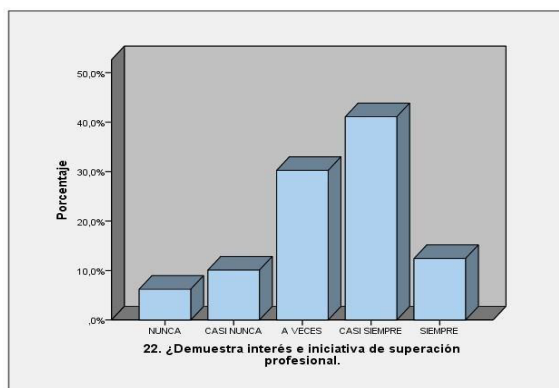
TABLA N° 74

22. Demuestra interés e iniciativa de superación profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	6,2	6,2	6,2
	CASI NUNCA	13	10,1	10,1	16,3
	A VECES	39	30,2	30,2	46,5
	CASI SIEMPRE	53	41,1	41,1	87,6
	SIEMPRE	16	12,4	12,4	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 72



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 41,1% manifiesta que casi siempre el docente demuestra interés e iniciativa de superación profesional, el 30,2% señala que a veces, el 12,4% señala que siempre, el 10,1% señala que casi nunca y el 6,2% señala que nunca.

TABLA N° 75

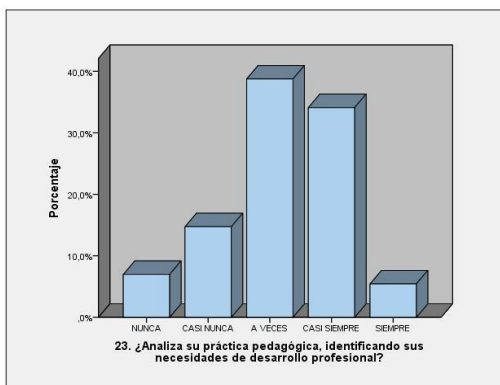
23. ¿Analiza su práctica pedagógica, identificando sus necesidades de desarrollo profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	9	7,0	7,0	7,0
	CASI NUNCA	19	14,7	14,7	21,7
	A VECES	50	38,8	38,8	60,5
	CASI SIEMPRE	44	34,1	34,1	94,6
	SIEMPRE	7	5,4	5,4	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 73



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 38,8% manifiesta que a veces el docente analiza su práctica pedagógica, identificando sus necesidades de desarrollo profesional, el 34,1% señala que casi siempre, el 14,7% señala que casi nunca, el 7,0% señala que nunca y el 5,4% señala que siempre.

TABLA N° 76

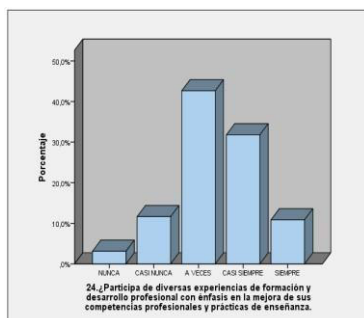
24. Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	3,1	3,1	3,1
	CASI NUNCA	15	11,6	11,6	14,7
	A VECES	55	42,6	42,6	57,4
	CASI SIEMPRE	41	31,8	31,8	89,1
	SIEMPRE	14	10,9	10,9	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 74



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 42,6% manifiesta que a veces el docente participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza, el 31,8% señala que casi

siempre, el 11,6% señala que casi nunca, 10,9% señala que siempre y el 3,1% señala que nunca.

TABLA N° 77

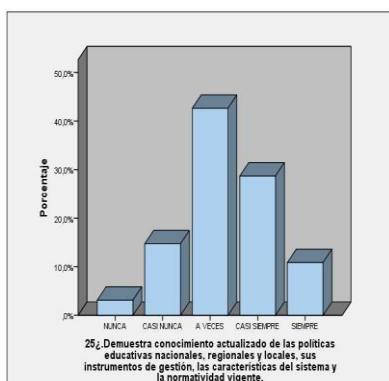
25. Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales, sus instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	3,1	3,1	3,1
	CASI NUNCA	19	14,7	14,7	17,8
	A VECES	55	42,6	42,6	60,5
	CASI SIEMPRE	37	28,7	28,7	89,1
	SIEMPRE	14	10,9	10,9	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 75



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 42,6% manifiesta que a veces el docente demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales, sus instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente, el 28,7% señala que casi siempre, el 14,7% señala que casi nunca, el 10,9% señala que siempre y el 3,1% señala que nunca.

TABLA N° 78

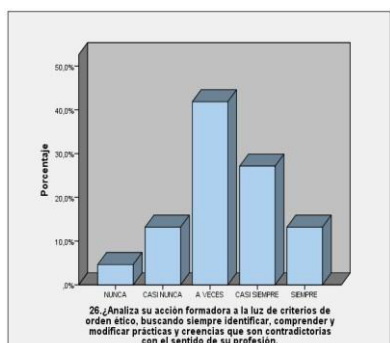
26. Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	4,7	4,7	4,7
	CASI NUNCA	17	13,2	13,2	17,8
	A VECES	54	41,9	41,9	59,7
	CASI SIEMPRE	35	27,1	27,1	86,8
	SIEMPRE	17	13,2	13,2	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 76



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 41,9% manifiesta que a veces el docente analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión, el 27,1% señala que casi siempre, el

13,2% señala que siempre, el 13,2% señala que casi nunca y el 4,7% señala que nunca.

TABLA N° 79

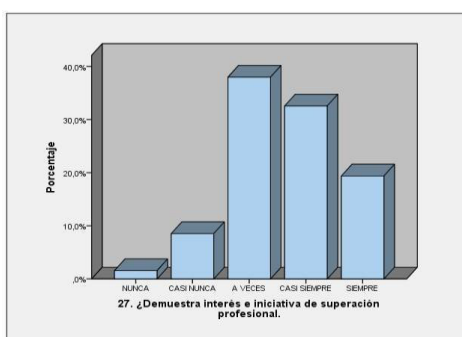
27. Demuestra interés e iniciativa de superación profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	1,6	1,6	1,6
	CASI NUNCA	11	8,5	8,5	10,1
	A VECES	49	38,0	38,0	48,1
	CASI SIEMPRE	42	32,6	32,6	80,6
	SIEMPRE	25	19,4	19,4	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 77



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 38,0% manifiesta que a veces el docente demuestra interés e iniciativa de superación profesional, el 32,6% señala que casi siempre, el 19,4% señala que siempre, el 8,5% señala que casi nunca y el 1,6% señala que nunca.

TABLA N° 80

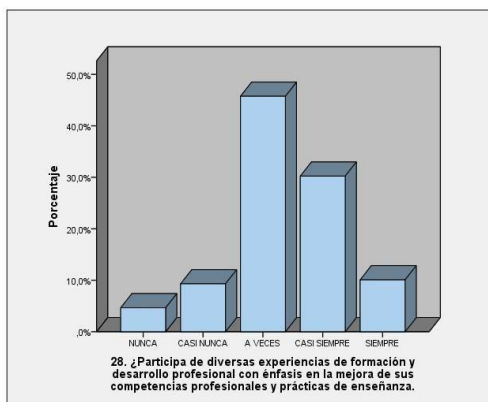
28. Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	4,7	4,7	4,7
	CASI NUNCA	12	9,3	9,3	14,0
	A VECES	59	45,7	45,7	59,7
	CASI SIEMPRE	39	30,2	30,2	89,9
	SIEMPRE	13	10,1	10,1	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel

Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 78



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 45,7% manifiesta que a veces el docente participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza, el 30,2% señala que casi siempre, el 10,1% señala que siempre, el 9,3% señala que casi nunca y el 4,7% señala que nunca.

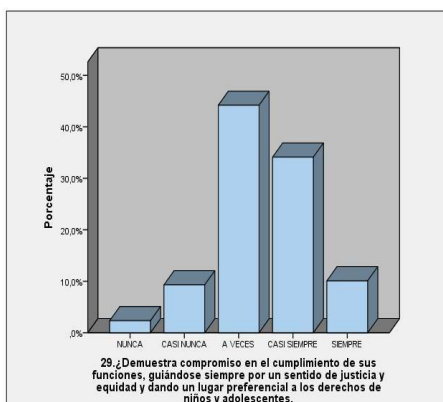
TABLA N° 81

29. Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad y dando un lugar preferencial a los derechos de niños y adolescentes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	2,3	2,3	2,3
	CASI NUNCA	12	9,3	9,3	11,6
	A VECES	57	44,2	44,2	55,8
	CASI SIEMPRE	44	34,1	34,1	89,9
	SIEMPRE	13	10,1	10,1	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N°79



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 44,2% manifiesta que a veces el docente demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad y dando un lugar preferencial a los derechos de niños y adolescentes, el 34,1% señala que casi siempre, el 10,1% señala que siempre, el 9,3% señala que casi nunca y el 2,3% señala que nunca.

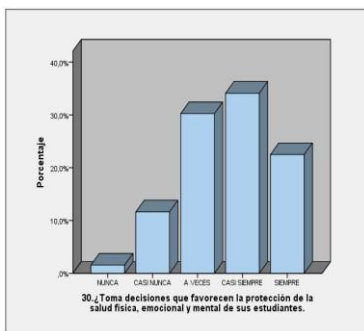
TABLA N° 82

30. Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	1,6	1,6	1,6
	CASI NUNCA	15	11,6	11,6	13,2
	A VECES	39	30,2	30,2	43,4
	CASI SIEMPRE	44	34,1	34,1	77,5
	SIEMPRE	29	22,5	22,5	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS 22 y Excel
Elaborado: Por el responsable de la investigación.

GRAFICO N° 80



Interpretación: De acuerdo a la tabla estadística y el grafico, se evidencia un total de 129 Estudiantes encuestados representando que el 34,1% manifiesta que casi siempre el docente toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes, el 30,2% señala que a veces, el 22,5% señala que siempre, el 11,6% señala que casi nunca y el 1,6% señala que nunca.

3.2. Proceso de prueba de hipótesis

3.2.1. Hipótesis general

I: Planteo de hipótesis

H₀ Los compromisos de la Gestión escolar **no causa efecto** en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

H_a Los compromisos de la Gestión escolar **causa efecto** en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

II: Regla teórica para toma de decisión

Si el Valor $p \geq 0.05$ se Acepta la Hipótesis Nula (H₀). Si el Valor $p < 0.05$ se Acepta la Hipótesis Alternativa (H_a)

III: Estadística de contraste de hipótesis

La contrastación de hipótesis utilizó la correlación de Pearson entre la variable independiente: los compromisos de gestión escolar y la variable dependiente: desempeño docente.

Tabla N° 83: Correlaciones			
		LOS COMPROMISOS DE LA GESTIÓN ESCOLAR	DESEMPEÑO DOCENTE
LOS COMPROMISOS DE LA GESTIÓN ESCOLAR	Correlación de Pearson	1	,884**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	131	131
	Correlación de Pearson	,884**	1
DESEMPEÑO DOCENTE	Sig. (bilateral)	,001	
	N	131	131

** La correlación es significativa al nivel 0,001 (bilateral).

Resultados

VALOR- P < VALOR X
0.001 < 0.05

H₀ = Se rechaza

H₁ = Se acepta

H₀ = Hipótesis nula
H₁ = Hipótesis alterna

IV. Interpretación:

En este análisis de la correlación se encontró que la relación entre ambas variables no es significativa al nivel de 0.001 y, por lo tanto, existe correlación alguna. Estos resultados indican entonces que, en el caso de la muestra estudiada, existe una relación entre los compromisos de la gestión escolar y estudiantes y el desempeño docente, es decir, los compromisos de la gestión escolar causa efecto en el desempeño docente. La relación entre las dos variables es significativa y, por lo tanto, existe correlación entre ellas. Estos resultados indican que presentar un alto o bajo proceso de desempeño docente se debe a los compromisos de la gestión escolar.

3.2.2. Hipótesis Específico 1

I: Planteo de hipótesis

H₀ El Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes no **causa efecto** en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

H₁ El Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes **causa efecto** en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

II: Regla teórica para toma de decisión

Si el Valor $p \geq 0.05$ se Acepta la Hipótesis Nula (H₀). Si el Valor $p < 0.05$ se Acepta la Hipótesis Alternativa (H_a)

III: Estadística de contraste de hipótesis

La contrastación de hipótesis utilizó la correlación de pearson entre la dimensión el progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes y la variable dependiente desempeño docente.

Tabla N° 84: Correlaciones			
		EL PROGRESO ANUAL DE LOS APRENDIZAJES DE LOS ESTUDIANTES	DESEMPEÑO DOCENTE
EL PROGRESO ANUAL DE LOS APRENDIZAJES DE LOS ESTUDIANTES			
	Correlación de Pearson	1	,891**
	Sig. (bilateral)		,006
DESEMPEÑO DOCENTE	N	131	131
	Correlación de Pearson	,891**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
N		131	131

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Resultados

VALOR- P < **VALOR X** H_0 = Hipótesis nula
 0.01 < 0.05 H_1 = Hipótesis alterna
 H_0 = Se rechaza
 H_1 = Se acepta

IV. Interpretación:

En este análisis de la correlación se encontró que la relación entre la dimensión el progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes y la variable dependiente desempeño docente es significativa al nivel 0.01 y, por lo tanto, existe correlación alguna. Estos resultados indican entonces que, en el caso de la muestra estudiada, existe una relación entre el progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño docente, es decir, el progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes causa efecto en el desempeño docente. La relación entre la dimensión y la variable dependiente es significativa y, por lo tanto, existe correlación entre ellas. Estos resultados indican que presentar un alto o bajo progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes se debe al desempeño docente.

3.2.3. Hipótesis específica 2

I: Planteo de hipótesis

H_0 La retención anual e interanual de estudiantes no causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

H₂ La retención anual e interanual de estudiantes causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

II: Regla teórica para toma de decisión

Si el Valor $p \geq 0.05$ se Acepta la Hipótesis Nula (H_0). Si el Valor $p < 0.05$ se Acepta la Hipótesis Alternativa (H_a)

III: Estadística de contraste de hipótesis

La contrastación de hipótesis utilizó la correlación de pearson entre la dimensión la retención anual e interanual de estudiantes causa efecto en la variable dependiente desempeño docente.

Tabla N° 85: Correlaciones			
		LA RETENCIÓN ANUAL E INTERANUAL DE ESTUDIANTES	DESEMPEÑO DOCENTE
LA RETENCIÓN ANUAL E INTERANUAL DE ESTUDIANTES	Correlación de Pearson	1	,711**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	131	131
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,711**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	131	131

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Resultados

VALOR- P < **VALOR X** $H_0 =$ Hipótesis nula
 0.01 < 0.05 $H_1 =$ Hipótesis alterna
 $H_0 =$ Se rechaza
 $H_1 =$ Se acepta

IV. Interpretación:

En este análisis de la correlación se encontró que la relación entre la dimensión la retención anual e interanual de estudiantes y la variable dependiente desempeño docente es significativa al nivel 0.01 y, por lo tanto, existe correlación alguna. Estos resultados indican entonces que, en el caso de la muestra estudiada, existe una relación entre la

retención anual e interanual de estudiantes y el desempeño docente, es decir, la retención anual e interanual de estudiantes causa efecto en el desempeño docente. La relación entre la dimensión y la variable dependiente es significativa y, por lo tanto, existe correlación entre ellas. Estos resultados indican que presentar un alto o bajo la retención anual e interanual de estudiantes se debe al desempeño docente.

3.2.4. Hipótesis específica 3

I: Planteo de hipótesis

H₀ El cumplimiento de la calendarización planificada no causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

H₂ El cumplimiento de la calendarización planificada causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

II : Regla teórica para toma de decisión

Si el Valor $p \geq 0.05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0). Si el Valor $p < 0.05$ se acepta la Hipótesis Alternativa (H_a)

III : Estadística de contraste de hipótesis

La contrastación de hipótesis utilizó la correlación de pearson entre la dimensión el cumplimiento de la calendarización planificada y la variable dependiente desempeño docente.

Tabla N° 86: Correlaciones			
		EL CUMPLIMIENTO DE LA CALENDARIZACIÓN PLANIFICADA	DESEMPEÑO DOCENTE
EL CUMPLIMIENTO DE LA CALENDARIZACIÓN PLANIFICADA	Correlación de Pearson	1	,854**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	131	131
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,854**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	131	131

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Resultados

VALOR- P	<	VALOR X	H_0 =	Hipótesis nula
0.01	<	0.05	H_1 =	Hipótesis alterna
H_0 =	Se rechaza			
H_1 =	Se acepta			

IV. Interpretación:

En este análisis de la correlación se encontró que la relación entre la dimensión el cumplimiento de la calendarización planificada y la variable es significativa al nivel 0.01 y, por lo tanto, existe correlación alguna. Estos resultados indican entonces que, en el caso de la muestra estudiada, existe una relación entre EL cumplimiento de la calendarización planificada y desempeño docente, es decir, el cumplimiento de la calendarización planificada causa efecto en el desempeño docente. La relación entre la dimensión y la variable dependiente es significativa y, por lo tanto, existe correlación entre ellas. Estos resultados indican que presentar un alto o bajo en el desempeño docente se debe al cumplimiento de la calendarización planificada.

3.2.5 Hipótesis específica 4

I : Planteo de hipótesis

H₀ El acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica **no causa efecto** en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

H₃ El acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica **causa efecto** en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

II : Regla teórica para toma de decisión

Si el Valor $p \geq 0.05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0). Si el Valor $p < 0.05$ se acepta la Hipótesis Alternativa (H_a)

III : Estadística de contraste de hipótesis

La contrastación de hipótesis utilizó la correlación de pearson entre la dimensión el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica y la variable dependiente desempeño docente.

Tabla N ° 87: Correlaciones			
		EL ACOMPAÑAMIENTO Y MONITOREO A LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA	DESEMPEÑO DOCENTE
EL ACOMPAÑAMIENTO Y MONITOREO A LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA	Correlación de Pearson	1	,848*
	Sig. (bilateral)		,012
	N	131	131
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,848*	1
	Sig. (bilateral)	,012	
	N	131	131

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Resultados

VALOR- P < VALOR X H_0 = Hipótesis nula
 0.01 < 0.05 H_1 = Hipótesis alterna
 H_0 = **Se rechaza**
 H_1 = **Se acepta**

IV : Interpretación

En este análisis de la correlación se encontró que la relación entre la dimensión capacitación y la variable es significativa al nivel 0.05 y, por lo tanto, existe correlación alguna.

Estos resultados indican entonces que, en el caso de la muestra estudiada, existe una relación entre el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica, es decir causa efecto en el desempeño docente.

La relación entre la dimensión y la variable dependiente es significativa y, por lo tanto, existe correlación entre ellas. Estos resultados indican que presentar un alto o bajo en el desempeño docente se debe el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica.

3.2.6. Hipótesis específica 5

I : Planteo de hipótesis

H₄ La Gestión de la convivencia escolar en la institución educativa **causa efecto** en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

H₀ La Gestión de la convivencia escolar en la institución educativa **no causa efecto** en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

II : Regla teórica para toma de decisión

Si el Valor $p \geq 0.05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0). Si el Valor $p < 0.05$ se acepta la Hipótesis Alternativa (H_a)

III : Estadística de contraste de hipótesis

La contrastación de hipótesis utilizó la correlación de pearson entre la dimensión La Gestión de la convivencia escolar y la variable dependiente desempeño docente.

Tabla N° 88: Correlaciones			
		LA GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR	DESEMPEÑO DOCENTE
LA GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR	Correlación de Pearson	1	,818*
	Sig. (bilateral)		,012
	N	131	131
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,818*	1
	Sig. (bilateral)	,012	
	N	131	131

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Resultados

VALOR- P < VALOR X **H_0 =** Hipótesis nula
0.01 < 0.05 **H_1 =** Hipótesis alterna
 H_0 = Se rechaza
 H_1 = Se acepta

IV : Interpretación

En este análisis de la correlación se encontró que la relación entre la dimensión capacitación y la variable es significativa al nivel 0.05 y, por lo tanto, existe correlación alguna.

Estos resultados indican entonces que, en el caso de la muestra estudiada, existe una relación entre la Gestión de la convivencia escolar, es decir causa efecto en el desempeño docente.

La relación entre la dimensión y la variable dependiente es significativa y, por lo tanto, existe correlación entre ellas. Estos resultados indican que presentar un alto o bajo en el desempeño docente se debe a la Gestión de la convivencia escolar.

3.2.7. Hipótesis específica 6

I: Planteo de hipótesis

H₅ Los Instrumentos de gestión educativa: formulación del PEI e implementación del PAT causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

H₀ Los Instrumentos de gestión educativa: formulación del PEI e implementación del PAT no causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

II: Regla teórica para toma de decisión

Si el Valor $p \geq 0.05$ se Acepta la Hipótesis Nula (H₀). Si el Valor $p < 0.05$ se Acepta la Hipótesis Alternativa (H_a)

III: Estadística de contraste de hipótesis

La contrastación de hipótesis utilizó la correlación de pearson entre la dimensión Los Instrumentos de gestión educativa: formulación del PEI e implementación del PAT y la variable dependiente desempeño docente.

Tabla N° 89: Correlaciones			
		LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA: FORMULACIÓN DEL PEI E IMPLEMENTACIÓN DEL PAT	DESEMPEÑO DOCENTE
LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA: FORMULACIÓN DEL PEI E IMPLEMENTACIÓN DEL PAT	Correlación de Pearson	1	,891**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	131	131
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,891**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
N		131	131

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Resultados

VALOR- P < **VALOR X** $H_0 =$ Hipótesis nula
 0.01 < 0.05 $H_1 =$ Hipótesis alterna
 $H_0 =$ Se rechaza
 $H_1 =$ Se acepta

IV. Interpretación:

En este análisis de la correlación se encontró que la relación entre la dimensión los Instrumentos de gestión educativa: formulación del PEI e implementación del PAT y la variable dependiente desempeño docente es significativa al nivel 0.01 y, por lo tanto, existe correlación alguna.

Estos resultados indican entonces que, en el caso de la muestra estudiada, existe una relación entre Los Instrumentos de gestión educativa: formulación del PEI e implementación del PAT y el desempeño docente, es decir, Los Instrumentos de gestión educativa: formulación del PEI e implementación del PAT causa efecto en el desempeño docente.

La relación entre la dimensión y la variable dependiente es significativa y, por lo tanto, existe correlación entre ellas. Estos resultados indican que presentar un alto o bajo desempeño docente se debe a los Instrumentos de gestión educativa: formulación del PEI e implementación del PAT.

3.3 Discusión de los resultados

Los resultados de la investigación demuestran que para el 88,4% de los encuestados, señalan que existe causa afecto de los compromisos de gestión escolar con el desempeño docente.

Al respecto, Carrasco (2013) Señala en sus conclusiones que surgen del análisis de las problemáticas que se han instalado en las escuelas del país en relación a la implementación y gestión del currículo por parte de los directores de las instituciones escolares municipalizadas. Las complejidades y particularidades del sistema educativo municipal y la poca preparación en temas curriculares que han tenido los directores para transitar de “administrar” una institución a “gestionar” su áreas de acción, han sido los elementos claves que han complejizado la gestión del currículo en las escuelas.

Es así, como desde el contexto de esta problemática es que se hizo importante lograr develar los significados que le otorgan los directores de escuela municipalizadas a la gestión curricular, entendiendo que el significado que éstos le entreguen ha permitido comprender las prácticas que están internalizadas en el que hacer directivo en lo que respecta a la gestión curricular.

En los resultados que manifiesta Castro (2008) señala que proporcionar un nuevo conocimiento que explicara desde una mirada más profunda que los simples datos estandarizados no son las razones que subyacen e impiden llevar a efecto los cambios propiciados por la Reforma en la escuela.

Así, también, indaga en la resignificación que hacen los actores de sus propios procesos, para y desde allí contribuir al análisis, reflexión y la reconceptualización de la gestión escolar y de la práctica pedagógica. Esto permite que los actores revelen desde sus propios escenarios y desde sus discursos el modo de concebir una nueva gestión escolar más asociada al desarrollo del currículum en una organización escolar más democrática y transformadora de los procesos de formación.

Por otro lado, Horn & Marfán señalan que de los estudios realizados con base empírica que rescatan la importancia del liderazgo educativo en el logro de buenos resultados escolares.

Se ponen en conversación los avances y falencias que muestra la investigación desarrollada hasta la fecha en el tema, así como su sintonía con los avances de la investigación a nivel internacional.

En el estudio Estrada (2012) manifiesta que el Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado.

En cuanto Bazán (2008) en sus conclusiones señala que la calidad del desempeño docente así como sus capacidades pedagógicas, responsabilidad y relaciones interpersonales influye en el rendimiento escolar de los estudiantes. La relación entre profesor y rendimiento de los estudiantes de Comunicación es primordial, en el sentido que es indispensable la correcta y oportuna orientación académica y psicológica a los estudiantes dentro y fuera del salón de clase, para reforzar el desarrollo armónico, personalidad, convicciones e ideales; así como en aspecto académico.

Las explicaciones de las sesiones de clase no son suficientes; el profesor tiene el deber de reforzar su labor docente con trato amable y oportuno en las necesidades del estudiante.

Por otro lado, Yábar (2013), señala que la gestión educativa es vista como un conjunto de procesos teóricos prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo para cumplir los mandatos sociales. De esta forma la gestión educativa se da respuesta a las necesidades reales y ser un ente motivador y dinamizador interno de las actividades educativas.

Ya que el capital más importante lo constituyen los principales actores educativos que aúnan los esfuerzos tomando en cuenta los aspectos relevantes que influyen en la práctica del día a día, las expresiones el reconocimiento de su contexto y las principales situaciones a las que se

enfrentan. La práctica docente se encuentra directamente vinculada a la gestión, siendo esta la columna vertebral, del éxito de la Institución, para ello tomaremos en cuenta el liderazgo del Director y el apoyo de toda la comunidad educativa, a los padres de familia, alumnos alumnas y comunidad.

En tanto, Torres & Zegarra (2014) manifiesta sobre el nivel de correlación existente entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas. El estudio de investigación concluye que se ha determinado un nivel de significancia del 5%. Existe una relación directa positiva fuerte ($r = 0,828$) y significatividad ($t = 16,90$) entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno - 2014, estableciéndose que a mejor clima organizacional, existe mejor desempeño laboral.

CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se llegó están en relación con la hipótesis, los objetivos y el marco teórico. Los resultados son los siguientes:

1. Los resultados en la presente investigación, reportan que existe causa efecto entre los compromisos de gestión escolar y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.
2. La investigación demuestra que la dimensión progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes y la variable desempeño docente es significativa, por lo tanto, existe causa efecto. Estos resultados indican que presentar un alto o bajo desempeño docente se debe al progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes.
3. De la misma manera, los resultados de la investigación ratificaron la hipótesis de que existe causa efecto entre la retención anual e interanual de estudiantes y desempeño docente. La relación entre la dimensión y la variable dependiente es significativa y, por lo tanto, existe correlación entre ellas.
4. La investigación demuestra que la dimensión cumplimiento de la calendarización planificada y la variable desempeño docente es significativa, por lo tanto, existe causa efecto. Estos resultados indican que presentar un alto o bajo desempeño docente se debe al cumplimiento de la calendarización planificada.

5. Los resultados reportan que existe causa efecto entre el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica y el desempeño docente en la Institución en estudio, estos resultados indican que presentar un alto o bajo desempeño docente se debe al acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica del docente.
6. Los resultados de la investigación ratificaron la hipótesis de que existe causa efecto entre la gestión de la convivencia escolar en la institución educativa y el desempeño docente. La relación entre la dimensión y la variable dependiente es significativa y, por lo tanto, existe correlación entre ambas.
7. Finalmente, se reporta que existe causa efecto entre la dimensión Instrumentos de gestión educativa: formulación del PEI e implementación del PAT y el desempeño docente, la variable es significativa al nivel 0.05 y, por lo tanto, existe correlación alguna.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que se sugiere son en relación a los resultados de la investigación y es como sigue a continuación:

1. Estas cinco prácticas de Gestión Escolar son importantes porque buscan generar condiciones para que todos los estudiantes aprendan y lo más importante es que la Institución Educativa se centra en estos compromisos, por ello se recomienda que como principal objetivo de la institución es asegurar el progreso de los aprendizajes, la permanencia y la culminación del año escolar a través de una planificación consensuada, un clima saludable y un proceso de acompañamiento a la práctica pedagógica.
2. Se recomienda que para garantizar la oportuna culminación de las actividades del Año Escolar es necesario que se cuente con la participación responsable de la comunidad educativa, garantizando el cumplimiento de las horas lectivas mínimas anuales en la institución estudiada.
3. Es necesario que para evitar las dificultades que presenta la Institución Educativa deberán de cumplir con los Compromisos de Gestión Escolar y así lograr la retención anual e interanual de estudiantes en competencia con II.EE. privadas.
4. Por otro lado, es necesario que los directivos y maestros reconozcan que los compromisos de gestión escolar es cumplir con algunos aspectos pero muy necesarios para lograr cambios sustanciales en la institución educativa así como por ejemplo llegar a la hora indicada, planificar las sesiones, usar materiales / recursos y generar un buen clima de aula, si se cumple con estos aspectos se lograra que los estudiantes no repitan de año ni menos abandonen la escuela.

5. Se debe de tener en cuenta que para que exista un buen desempeño docente se tiene que ver con un equilibrio entre dos aspectos, satisfacer las necesidades profesionales del maestro y saber que está haciendo bien su trabajo, y tener la certeza de que los estudiantes están aprendiendo, en esa combinación está la importancia.
6. Se considera necesario que para alcanzar los resultados deseados, se debe de apoyar y monitorear a los docentes y así reflexionar sobre su práctica pedagógica, y que no solo se trata de revisar los documentos sino de reflexionar de la labor que realiza la comunidad educativa N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, O. (2006). Administración del personal docente: Lima, Editorial Udegraf

Abad, J.V. (2010). Siete ideas clave. Escuelas sostenibles en convivencia. Barcelona: Graó

Bazán (2008) tesis titulada “Evaluación de la calidad del desempeño docente y su relación con el rendimiento escolar de los alumnos en el Área de Comunicación del Primer Año de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas públicas de la UGEL Ventanilla- Callao”, desarrollada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Carrasco Sáez, Andrea (2013) tesis titulada “El discurso de los directores sobre la Gestión Escolar: de Administradores a Gestores en una Institución Educativa”, Universidad de Chile Facultad de Ciencias Sociales Departamento de Educación.

Castro Rubilar, Fancy (2008) Tesis titulada: “Representación de los procesos de Gestión Escolar y Práctica Pedagógica en establecimientos educacionales con programa liceo para todos”, Universidad de Valladolid, España Facultad de Educación y Trabajo Social Departamento de Pedagogía.

Cerda, H. (2000). La evaluación como experiencia total. Logros, objetivos, procesos de competencias y desempeño. Cooperativa Editorial Magisterio. Bogotá - Colombia.

Cerda, H. (2003). La Nueva Evaluación Educativa: Desempeños, logros, competencias y estándares. Bogotá: Magisterio.

- Delgado, K. (2008). Evaluación en la Educación Superior. Lima, San Marcos. p. 103
- Delors, J. (1996). "La educación encierra un tesoro" Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI". Ediciones Santillana-Unesco, Madrid. 45 p.
- Díaz, H. (2009). Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes.
- Estrada, Lesly (2012) Tesis titulada: "El Desempeño Docente". Departamento de Filosofía Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Carabobo – Venezuela.
- González, V. (2005). Tecnología digital: reflexiones pedagógicas y socioculturales. En: Actualidades Investigativas en Educación, Vol. 5, Número 1, Año 2005.
- Guerrero, L. (2008, Año V). Perú: Desarrollo docente, aportes para el debate, Revista Foro Educativo, 14, p.120.
- Guerrero, Luis (2011) "Marco de Buen Desempeño Docente. Documento para la discusión". 2º Congreso Pedagógico Nacional.
- Hernández, S., Fernández, A. Baptista, A. (2003). Metodología de la *Investigación*. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Horn Andrea & Javiera Marfán. Relación Entre Liderazgo Educativo y Desempeño Escolar: Revisión de la Investigación en Chile".
- Manual de los Compromisos de Gestión Escolar (2015) Ministerio de Educación del Perú, Lima, Perú.
- Marco de Buen Desempeño Docente (2013) Ministerio de Educación del Perú, Lima, Perú.

- Mateo, J. (2005). La Evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. Perú. ICEHORSORI.
- Mejía, E. (2005). Metodología de la Investigación Científica. Lima. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.
- Mejia, E. (2005); Técnicas e instrumentos de investigación científica. Lima. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.
- Minedu (2015). Manual de los compromisos de Gestión Escolar. Lima, Perú.
- Minedu (2013). Marco del Buen Desempeño Docente. Lima, Perú.
- Montenegro, I. (2003). Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montenegro, I. A. (2003). Desempeño docente. Santa Fe de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montenegro, I. A. (2007) Evaluación de desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. (2da ed.). Colombia, Corporativa editorial magisterio.
- Núñez, M. (2007). Las Variables: Estructura y función en la hipótesis. Investigación Educativa vol 11 N. ° 20, p. 170
- Pazos, S. (2013). *Evaluación de la calidad del desempeño docente y su relación con el rendimiento escolar, área de Comunicación Integral, en alumnos del sexto grado de primaria de las instituciones educativas públicas de la UGEL N° 07, San Borja, 2012* (Tesis de maestría). Lima, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Real Academia Española (2001). *Diccionario de la Lengua Española*. (22.^{va} ed.). Madrid: Espasa Calpe.

Rincón, J. (2005). *Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño docente del Valle del Chumbao de la Provincia de Andahuaylas* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Rodríguez, N. (2000). Gestión escolar y calidad en la enseñanza. *Educere*, Año 4, N° 10, pp. 39-46.

Secretaría de Estado de Educación Santo Domingo, República Dominicana (2009) *Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes*.

Sotelo, A. (2005). *Estilo de liderazgo, clima laboral y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Surquillo* (Tesis de maestría). Lima, Universidad Mayor de San Marcos.

Stegmann, T; Troncoso, R. y Gallardo, V. (2001) *Proposición de un Modelo de Evaluación de Desempeño para la Gestión Actual de los Recursos Humanos tesis para optar al Grado de Magíster en Administración y Dirección de Recursos Humanos, USACH, Santiago de Chile*.

Táfre, R. (1994) *Introducción a la Investigación Científica* Ed. Mantaro 1^a Edición, Perú. p. 233

Tardif, Maurice: *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Madrid: Editorial Narcea, 2004.

- Tedesco, J. (1995). Los desafíos de la Educación Básica en el siglo XXI. Revista Iberoamericana de Educación 55, pp. 31-47.
- Terigi, Flavia (2008) “Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina”. En VAILLANT, CUBA y otros: Profesión docente en América Latina: Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes. Lima: Foro Educativo/PREAL/Tarea.
- Torres C, (2007) Orientaciones Básicas de la Metodología de la Investigación Científica.
- Torres Pacheco, Edward & Zegarra Ugarte, Soledad (2014) artículo publicado titulado: “Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú”.
- Valdés, H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Valdés, H. (2005). Evaluación del desempeño docente y la carrera magisterial. Experiencia cubana.
- Valdés, H. (2009, febrero). Enfoques actuales de la evaluación docente Videoconferencia. Experiencias latinoamericanas de evaluación del desempeño docente-Chile, Colombia, Cuba, México. Lima, Lima, Perú: Consejo Nacional de Educación.
- Yábar Simón, Imelda (2013), tesis titulada: “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado” Tesis Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa, Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Educación Unidad de Post-grado.

Fuente digital:

http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf.

http://www.fundacionsepec.cl/estudio/archivos/agosto/bases_Psicologicas_del_MBE.

http://www.oei.es/docentes/publicaciones/docentes/evaluacion_desempeno_carrera_profesional_docente_1_edicion.pdf.

http://www.perueduca.pe/foro/-/message_boards/message/

http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/manual-de-gestion-escolar-2015_10marzo_alta.pdf

ANEXOS

- **Matriz de consistencia**
- **Matriz de operacionalización de variables**
- **Matriz de instrumentos**
- **Instrumento de recolección de datos**
- **Registro fotográfico**

“LOS COMPROMISOS DE LA GESTIÓN ESCOLAR Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1204 VILLA JARDÍN, SAN LUIS-LIMA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 07, 2015”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema general: ¿Cómo los compromisos de la Gestión escolar causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015? Problemas específicos: a) ¿En qué medida el Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015? b) ¿De qué manera la retención anual e interanual de estudiantes causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015? c) ¿De qué manera el cumplimiento de la calendarización planificada causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015? d) ¿De qué manera el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica causa efecto en el desempeño docente	Objetivo general: Determinar cómo los compromisos de la Gestión escolar causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015. Objetivos específicos: a) Averiguar en qué medida el Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015. b) Investigar de qué manera la retención anual e interanual de estudiantes causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015. c) Determinar de qué manera el cumplimiento de la calendarización planificada causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015. d) Investigar de qué manera el acompañamiento y monitoreo a la práctica	Hipótesis general: Los compromisos de la Gestión escolar causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015. Hipótesis específicas: H₁ El Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015. H₂ La retención anual e interanual de estudiantes causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015. H₃ El cumplimiento de la calendarización planificada causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015. H₄ El acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.	VARIABLE (X): LOS COMPROMISOS DE LA GESTIÓN ESCOLAR			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices
			Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes	-Porcentaje de estudiantes y niveles que alcanzan rendimiento satisfactorio en todas las áreas curriculares.	2	SI =2 NO=1
			Retención anual e interanual de estudiantes	Porcentaje de estudiantes que culminan el año escolar 2015 que se matriculan y concluyen el 2016.	4	
			Cumplimiento de la calendarización planificada	-Porcentaje de horas lectivas cumplidas por nivel.	4	
				-Porcentaje de jornadas laborales efectivas de los docentes.		
			Acompañamiento y monitoreo a la práctica Pedagógica	Porcentaje de docentes que reciben monitoreo y acompañamiento por parte del equipo directivo.	2	
			Gestión de la convivencia escolar en la institución educativa	-Comité de Tutoría, Orientación Educativa y Convivencia Escolar / Normas de Convivencia actualizadas e el Reglamento Interno (RI) a nivel d aula e IE.	4	
				-Porcentaje de casos de violencia escolar atendidos sobre el total de casos registrados en el libro de registro de incidencias y en la plataforma web SiseVe.		
			Instrumentos de gestión educativa: formulación del PEI e implementación del PAT	-Porcentaje de actores educativos que participan en la elaboración del PEI.	2	
				-Porcentaje de actividades planificadas en el Plan Anual de Trabajo (PAT) que fueron implementadas.	2	
			VARIABLE (Y): DESEMPEÑO DOCENTE			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Planificación -Dominio contenidos pedagógicos y disciplinares -Selección de materiales educativos	5	Nunca =1 Casi Nunca =2 A veces = 3			

<p>en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015?</p> <p>e) ¿Cómo la Gestión de la convivencia escolar causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015?</p> <p>f) ¿De qué manera los Instrumentos de gestión educativa: formulación del PEI e implementación del PAT causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015?</p>	<p>pedagógica causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.</p> <p>e) Demostrar cómo la Gestión de la convivencia escolar causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.</p> <p>f) Averiguar de qué manera los Instrumentos de gestión educativa: formulación del PEI e implementación del PAT causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.</p>	<p>H₅ La Gestión de la convivencia escolar causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.</p> <p>H₆ Los Instrumentos de gestión educativa: formulación del PEI e implementación del PAT causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.</p>	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	-Clima en el aula -Metodología -Evaluación	8	Casi siempre= 4 Siempre= 5
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	-Comunicación efectiva -Participación	8	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	-Formación y Desarrollo -Compromiso y responsabilidad	9	

Elaboración del investigador.

MATRIZ METODOLÓGICA

“LOS COMPROMISOS DE LA GESTIÓN ESCOLAR Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1204 VILLA JARDÍN, SAN LUIS-LIMA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 07, 2015”

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA												
<p>La investigación es de tipo descriptivo- correlacional, en la que intervendrán la variable independiente: los compromisos de la gestión Escolar, sobre una variable dependiente: desempeño docente.</p> <p>El diseño de la investigación es de tipo no experimental-transversal, debido a que los datos que se obtendrán serán recogidos en un solo momento y en un tiempo único. Ya que las variables Desarrollo de personal</p>	<p>La población en estudio será muestral, y está constituida por 131 personas de la institución educativa "I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07.</p> <p>Muestra: será de la siguiente manera:</p> <table><tr><th>Estratos</th><th>Población</th><th>Muestra</th></tr><tr><td>Directivos</td><td>02</td><td>02</td></tr><tr><td>Estudiantes</td><td>240</td><td>129</td></tr><tr><td>Total</td><td>242</td><td>131</td></tr></table> <p>Fuente:CAP del IE 1204-UGEL 07</p>	Estratos	Población	Muestra	Directivos	02	02	Estudiantes	240	129	Total	242	131	<p>Cuestionario: Se empleará una encuesta que se aplicará a los directivos, y estudiantes para la primera variable.</p> <p>Ficha de Observación (Lista de cotejo) Análisis documental para la Variable independiente.</p>	<p>Los datos serán procesados estadísticamente a través de las medidas de tendencia central para que sean presentados en los gráficos correspondientes.</p> <p>Los datos serán procesados con el software estadístico SPSS 22 y Excel.</p>
Estratos	Población	Muestra													
Directivos	02	02													
Estudiantes	240	129													
Total	242	131													
<p>(V.I) Los compromisos de la Gestión Escolar y Desempeño Docente (V.D) no pueden ser manipuladas.</p>			<p>La hipótesis de trabajo será contrastado empleando la tabla estadística de z.</p>												

Elaboración del investigador.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLE INDEPENDIENTE: LOS COMPROMISOS DE LA GESTIÓN ESCOLAR

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALOR
LOS COMPROMISOS DE LA GESTIÓN ESCOLAR	los Compromisos de	La gestión escolar		-Porcentaje de	1.La IE demuestra incremento en el porcentaje	Análisis documental: Lista de Cotejo Si (2) No (1)
	gestión son prácticas que los líderes	tiene como reto dinamizador los	Progreso anual de	estudiantes de los demás grados y niveles	de estudiantes que logran nivel satisfactorio en la ECE respecto al año anterior.	
	pedagógicos deben trabajar en las	procesos para recuperar y reconstruir	los aprendizajes de los estudiantes	que alcanzan rendimiento satisfactorio	2.La IE demuestra incremento en el porcentaje de estudiantes que logran nivel satisfactorio de	
	instituciones educativas para generar condiciones y lograr	el sentido y valor de la vida escolar lo que Conlleva crear y recrear una nueva	Retención anual e	en todas las área curriculares. Porcentaje de estudiantes que culminan el año	aprendizajes en todos los grados, respecto al año anterior. 3.La IE mantiene el porcentaje de estudiantes que concluyen el año escolar y permanecen en	
	mejores aprendizajes. Se deben desarrollar al interior de las	forma de hacer escuela, a través del progreso anual de los aprendizajes	interanual de estudiantes	escolar 2015 que se matriculan y concluyen el 2016.	la IE. 4.La IE y programa educativo cumple el 100%	
	instituciones educativas y apuntan a un progreso anual de	de los estudiantes, la retención anual e interanual de estudiantes,	Cumplimiento de la calendarización	-Porcentaje de horas lectivas cumplidas por nivel.	de horas lectivas por nivel educativo planificadas en la calendarización del año escolar.	Lista de Cotejo Si (2) No (1)
	los resultados de aprendizaje; con estudiantes que concluyan de	acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica, y la gestión de la	planificada	-Porcentaje de jornadas laborales efectivas de los docentes. Porcentaje de	5.La IE asegura la asistencia y permanencia de los docentes en las jornadas laborales. 6.La IE incrementa el número de docentes	
	manera oportuna y permanezcan en el sistema educativo.	convivencia escolar, Instrumentos de gestión educativa: formulación del PEI e	Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica	docentes que reciben monitoreo y acompañamiento por parte del equipo directivo.	monitoreados y acompañados en su práctica pedagógica por el equipo directivo, tomando en cuenta el uso pedagógico del tiempo, uso de herramientas pedagógicas y uso de materiales educativos.	
	MINEDU 2015	implementación del PAT.	Gestión de la convivencia escolar	-La IE cuenta con un comité de Tutoría Orientación Educativa y Convivencia Escolar y		

				Normas de Convivencia actualizadas en el Reglamento Interno (RI) a nivel de aula e IE.	7.La Institución educativa cuenta con Comité de Tutoría, Orientación Educativa y Convivencia Escolar actualizada en el RI a nivel de institución y a nivel de cada aula para establecer relaciones armónicas y favorecer los aprendizajes.	
				-Porcentaje de casos de violencia escolar atendidos sobre el total de casos registrados en el libro de registro de incidencias y en la plataforma web SiseVe.	8.La II.EE. cuenta con el Libro de Registro de Incidencias y está afiliada al SiseVe y atiende oportunamente los casos de violencia.	Lista de Cotejo Si (2) No (1)
			Instrumentos de gestión educativa: formulación del PEI e implementación del PAT	-Porcentaje de actores educativos que participan en la elaboración del PEI.	9.La IE logra la participación de los actores educativos en la elaboración del PEI.	
				-Porcentaje de actividades planificadas en el Plan Anual de Trabajo (PAT) que fueron implementadas.	10.La IE implementa las actividades planificadas en el Plan Anual de Trabajo (PAT).	

Elaboración del investigador

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE DEPENDIENTE: EL DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALOR
EL DESEMPEÑO DOCENTE	El desempeño docente es esencialmente una relación entre personas que concurren a un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado por los docentes. En este proceso se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural. El tratamiento del vínculo entre el docente y los estudiantes es fundamental. (Marco del Buen desempeño Docente-MINEDU)	El desempeño docente es el conjunto de actividades que realiza el docente para facilitar el aprendizaje, tales como: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	-Planificación	1. ¿Organiza su trabajo a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje?	N= nunca (1) AV= a veces (2) CS= casi siempre (3) S= siempre (4)
				-Dominio contenidos pedagógicos y disciplinarios	2. ¿Demuestra dominio de las disciplinas o componentes del área curricular que enseña? 3. ¿Verifica con regularidad la actualización de la información de la materia que enseña?	
				-Selección de materiales educativos	4. ¿Utiliza material didáctico para realizar las sesiones de aprendizaje en el aula? 5. ¿Utiliza los recursos bibliográficos manipulativos, visuales, incluyendo las nuevas tecnologías de comunicación de acuerdo a las características de sus estudiantes y el contexto donde labora?	
			ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	-Clima en el aula	6. ¿Promueve un enfoque intercultural e inclusivo en el aula?	
				-Metodología	7. ¿Relaciona los nuevos conocimientos que presenta con los saberes e intereses previos de los estudiantes? 8. ¿Ejecuta algunas estrategias metodológicas y procedimientos didácticos para promover procesos de aprendizaje?	
					9. ¿Manejan diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados?	
				-Evaluación	10. ¿Utiliza instrumentos, criterios e indicadores previstos en la unidad didáctica que permiten verificar los avances y dificultades en el aprendizaje de sus estudiantes? 11. ¿Realiza la evaluación permanente en sus alumnos?	
					12. ¿Realizan la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación en los alumnos para la evaluación del aprendizaje?	
					13. ¿Utiliza los resultados de las evaluaciones para buscar alternativas de mejora?	
			PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	-Comunicación efectiva	14. ¿Promueve espacios de diálogo relativos a la experiencia pedagógica, información sobre los estudiantes y sobre prácticas escolares que aporten al desarrollo e propuestas de mejora.	
					15. ¿Establece un adecuado diálogo basado en el respeto y la igualdad entre colegas?	

					16. ¿Busca construir consensos e identificar las diferencias en vías de solucionar los problemas, sugiriendo estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones?	
				-Participación	17. ¿Participa en la gestión de la escuela de forma democrática, respetando los acuerdos y proponiendo mejoras?	
					18. ¿Participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional?	
					19. ¿Coordina acciones con sus colegas, la dirección y la administración, para hacer de la escuela un lugar acogedor y un ambiente propicio para el aprendizaje?	
					20. ¿Contribuye con su dedicación y compromiso al logro de metas institucionales?	
					21. ¿Establece una relación de confianza y cooperación con los padres de familia, involucrados en el aprendizaje de sus hijos y Participa en las alianzas estratégicas con la comunidad?	
			DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	-Formación y Desarrollo	22. ¿Demuestra interés e iniciativa de superación profesional.	N= nunca (1) AV= a veces (2) CS= casi siempre (3) S= siempre (4)
					23. ¿Analiza su práctica pedagógica, identificando sus necesidades de desarrollo profesional?	
					24. ¿Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza.	
					25. ¿Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales, sus instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente.	
					26. ¿Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión.	
				-Compromiso y responsabilidad	27. ¿Demuestra interés e iniciativa de superación profesional.	
					28. ¿Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza.	
					29. ¿Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad y dando un lugar preferencial a los derechos de niños y adolescentes.	
					30. ¿Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes.	

Elaboración del investigador

MATRIZ DE INSTRUMENTO – VARIABLE INDEPENDIENTE: LOS COMPROMISOS DE LA GESTIÓN ESCOLAR

DIMENSIONES		INDICADORES		100 %	PESO: 20	ITEMS		VALORACIÓN	INSTRUMENTO
PROGRESO ANUAL DE LOS APRENDIZAJES DE LOS ESTUDIANTES		-Porcentaje de estudiantes de los demás grados y niveles que alcanzan rendimiento satisfactorio en todas las áreas curriculares.				1. Cuenta con el Reporte anual de resultados en la ECE 2015 de la IE.		Si (2) No (1)	Análisis Documental Lista de Cotejo
						2. La IE cuenta con Registros y actas de evaluación de los estudiantes.			
RETENCIÓN ANUAL E INTERANUAL DE ESTUDIANTES		-Porcentaje de estudiantes que culminan el año escolar 2015 que se matriculan y concluyen el 2016.				3. La IE cuenta con datos estadísticos de estudiantes que culminan el año escolar 2015 que se matriculan y concluyen el 2016.			
						4. La comunidad educativa identifica a los estudiantes en riesgo y busca mecanismos y alternativas de acompañamiento y monitoreo.			
						5. Cuenta con Nómina de matrícula 2016(SIAGIE).			
						6. Las Actas de evaluación 2015 y 2016 de la IE están registradas en la (SIAGIE).			
CUMPLIMIENTO DE LA CALENDARIZACIÓN PLANIFICADA		-Porcentaje de horas lectivas cumplidas por nivel.				7. La IE cumple el 100% de horas lectivas por nivel educativo planificadas en la calendarización del año escolar.			
		-Porcentaje de jornadas laborales efectivas de los docentes.				8. Se cuenta con la Calendarización del año escolar y matriz de cumplimiento.			
						9. La IE asegura la asistencia y permanencia de los docentes en las jornadas laborales (partes diarios de Clases).			
ACOMPANIAMIENTO Y MONITOREO A LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA		Porcentaje de docentes que reciben monitoreo y acompañamiento por parte del equipo directivo.				10. Se cuenta con los Registros de asistencia y permanencia de docentes.			
						11. Se cuenta con el Porcentaje de docentes que reciben monitoreo y acompañamiento por parte del equipo directivo.			
GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR		-La IE cuenta con un comité de Tutoría Orientación Educativa y Convivencia Escolar y Normas de Convivencia actualizadas en el Reglamento Interno (RI) nivel de aula e IE.				12. Se cuenta con Ficha de monitoreo a la práctica docente.			
						13. Cuenta con Resolución directoral de la IE que reconoce e instala el Comité de Tutoría, Orientación Educativa y Convivencia Escolar.			
						14. Cuenta con Resolución directoral de la IE que aprueba el RI con normas de convivencia escolar actualizadas.			
				-Porcentaje de casos de violencia escolar atendidos de violencia escolar atendidos sobre el total de casos registrados en el libro de registro de incidencias y en la plataforma web SíseVe.					
16. Se cuenta con Porcentaje de casos de violencia escolar atendidos sobre el total de casos registrados en el libro de registro de incidencias y en la plataforma web SíseVe.									
INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA: FORMULACIÓN DEL PEI E IMPLEMENTACIÓN DEL PAT		-Porcentaje de actores educativos que participan en la elaboración del PEI.		10	1	17. Se cuenta con el Porcentaje de actores educativos que participan en la elaboración del PEI.			
		-Porcentaje de actividades planificadas en el Plan Anual de Trabajo (PAT) que fueron implementadas.		10	1	18. Se cuenta con Actas de talleres de participación en elaboración del PEI.			
						19. Se cuenta con el Porcentaje de actividades planificadas en el Plan Anual de Trabajo (PAT) que fueron implementadas.			
						20. Se cuenta con una Matriz de implementación del PAT			

Elaboración del investigador.

MATRIZ DE INSTRUMENTO – VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIONES	INDICADORES	100 %	PESO: 30	ITEMS	VALORACIÓN	INSTRUMENTO
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	-Planificación	16	5	1. ¿Organiza su trabajo a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje?	Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi Siempre= 4 Siempre = 5	Cuestionario: Encuesta
	-Dominio contenidos pedagógicos y disciplinarios			2. ¿Demuestra dominio de las disciplinas o componentes del área curricular que enseña?		
	-Selección de materiales educativos			3. ¿Verifica con regularidad la actualización de la información de la materia que enseña?		
				4.¿Utiliza material didáctico para realizar las sesiones de aprendizaje en el aula?		
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	-Clima en el aula	27	8	5. ¿Utiliza los recursos bibliográficos manipulativos, visuales, incluyendo las nuevas tecnologías de comunicación de acuerdo a las características de sus estudiantes y el contexto donde labora?		
				6. ¿Promueve un enfoque intercultural e inclusivo en el aula?		
				7. ¿Relaciona los nuevos conocimientos que presenta con los saberes e intereses previos de los estudiantes?		
				8. ¿Ejecuta algunas estrategias metodológicas y procedimientos didácticos para promover procesos de aprendizaje?		
				9. ¿Manejan diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados?		
				10. ¿Utiliza instrumentos, criterios e indicadores previstos en la unidad didáctica que permiten verificar los avances y dificultades en el aprendizaje de sus estudiantes?		
	-Metodología			11. ¿Realiza la evaluación permanente en sus alumnos?		
	-Evaluación			12. ¿Realizan la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación en los alumnos para la evaluación del aprendizaje?		
				13. ¿Utiliza los resultados de las evaluaciones para buscar alternativas de mejora?		
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD			Comunicación efectiva		
15. ¿Establece un adecuado diálogo basado en el respeto y la igualdad entre colegas?						
16. ¿Busca construir consensos e identificar las diferencias en vías de solucionar los problemas, sugiriendo estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones?						
17. ¿Participa en la gestión de la escuela de forma democrática, respetando los acuerdos y proponiendo mejoras?						
18. ¿Participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional?						
19. ¿Coordina acciones con sus colegas, la dirección y la administración, para hacer de la escuela un lugar acogedor y un ambiente propicio para el aprendizaje?						
20. ¿Contribuye con su dedicación y compromiso al logro de metas institucionales?						
21. ¿Establece una relación de confianza y cooperación con los padres de familia, involucrados en el aprendizaje de sus hijos y Participa en las alianzas estratégicas con la comunidad?						
Participación						
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE		-Formación y Desarrollo	30	9		
	23. ¿Analiza su práctica pedagógica, identificando sus necesidades de desarrollo profesional?					
	24. ¿Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza.					
	25. ¿Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales, sus instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente.					
	26. ¿Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión.					
	27. ¿Demuestra interés e iniciativa de superación profesional.					
	28. ¿Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza.					
	29. ¿Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad y dando un lugar preferencial a los derechos de niños y adolescentes.					
	-Compromiso y responsabilidad	30. ¿Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes.				

Elaboración del investigador



CUESTIONARIO PARA LOS DIRECTIVOS-ESTUDIANTES **DESEMPEÑO DOCENTE**

OBJETIVO: Determinar cómo los compromisos de la Gestión escolar causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

INSTRUCCIONES: A continuación encontrarás una lista de preguntas. En cada pregunta debes elegir una de las cinco opciones que la acompañan. Marca la respuesta con un (X).

1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE

DIMENSIONES	ITEMS	VALORACION				
		N	CN	AV	CS	
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1. ¿Organiza su trabajo a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje?	1	2	3	4	5
	2. ¿Demuestra dominio de las disciplinas o componentes del área curricular que enseña?	1	2	3	4	5
	3. ¿Verifica con regularidad la actualización de la información de la materia que enseña?	1	2	3	4	5
	4. ¿Utiliza material didáctico para realizar las sesiones de aprendizaje en el aula?	1	2	3	4	5
	5. ¿Utiliza los recursos bibliográficos manipulativos, visuales, incluyendo las nuevas tecnologías de comunicación de acuerdo a las características de sus estudiantes y el contexto donde labora?	1	2	3	4	5
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	6. ¿Promueve un enfoque intercultural e inclusivo en el aula?	1	2	3	4	5
	7. ¿Relaciona los nuevos conocimientos que presenta con los saberes e intereses previos de los estudiantes?	1	2	3	4	5
	8. ¿Ejecuta algunas estrategias metodológicas y procedimientos didácticos para promover procesos de aprendizaje?	1	2	3	4	5
	9. ¿Manejan diversas estrategias para consolidar y retroalimentar los aprendizajes logrados?	1	2	3	4	5
	10. ¿Utiliza instrumentos, criterios e indicadores previstos en la unidad didáctica que permiten verificar los avances y dificultades en el aprendizaje de sus estudiantes?	1	2	3	4	5
	11. ¿Realiza la evaluación permanente en sus alumnos?	1	2	3	4	5
	12. ¿Realizan la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación en los alumnos para la evaluación del aprendizaje?	1	2	3	4	5
	13. ¿Utiliza los resultados de las evaluaciones para buscar alternativas de mejora?	1	2	3	4	5
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	14. ¿Promueve espacios de diálogo relativos a la experiencia pedagógica, información sobre los estudiantes y sobre prácticas escolares que aporten al desarrollo e propuestas de mejora.	1	2	3	4	5
	15. ¿Establece un adecuado diálogo basado en el respeto y la igualdad entre colegas?	1	2	3	4	5
	16. ¿Busca construir consensos e identificar las diferencias en vías de solucionar los problemas, sugiriendo estrategias para clarificar los objetivos y decidir acciones?	1	2	3	4	5
	17. ¿Participa en la gestión de la escuela de forma democrática, respetando los acuerdos y proponiendo mejoras?	1	2	3	4	5
	18. ¿Participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional?	1	2	3	4	5
	19. ¿Coordina acciones con sus colegas, la dirección y la administración, para hacer de la escuela un lugar acogedor y un ambiente propicio para el aprendizaje?	1	2	3	4	5
	20. ¿Contribuye con su dedicación y compromiso al logro de metas institucionales?	1	2	3	4	5
	21. ¿Establece una relación de confianza y cooperación con los padres de familia, involucrados en el aprendizaje de sus hijos y Participa en las alianzas estratégicas con la comunidad?	1	2	3	4	5
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	22. ¿Demuestra interés e iniciativa de superación profesional.	1	2	3	4	5
	23. ¿Analiza su práctica pedagógica, identificando sus necesidades de desarrollo profesional?	1	2	3	4	5
	24. ¿Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza.	1	2	3	4	5
	25. ¿Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales, sus instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente.	1	2	3	4	5
	26. ¿Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión.	1	2	3	4	5
	27. ¿Demuestra interés e iniciativa de superación profesional.	1	2	3	4	5
	28. ¿Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza.	1	2	3	4	5
	29. ¿Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad y dando un lugar preferencial a los derechos de niños y adolescentes.	1	2	3	4	5
	30. ¿Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes.	1	2	3	4	5

¡Muchas gracias por su colaboración!



Instrumento de Medición: ANALISIS DOCUMENTAL
(LISTA DE COTEJO)

OBJETIVO: Determinar cómo los compromisos de la Gestión escolar causa efecto en el desempeño docente en la I.E. N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima UGEL N° 07, 2015.

INSTRUCCIONES: Marca la respuesta con un (X). SI= 2 NO= 1

DIMENSIONES	ÍTEMS	VALOR	
		SI	NO
Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes	1. Cuenta con el Reporte anual de resultados en la ECE 2015 de la IE.		
	2. La IE cuenta con Registros y actas de evaluación de los estudiantes.		
Retención anual e interanual de estudiantes	3. La IE cuenta con datos estadísticos de estudiantes que culminan el año escolar 2015 que se matriculan y concluyen el 2016.		
	4. La comunidad educativa identifica a los estudiantes en riesgo y busca mecanismos y alternativas de acompañamiento y monitoreo.		
	5. Cuenta con Nómina de matrícula 2016(SIAGIE).		
	6. Las Actas de evaluación 2015 y 2016 de la IE están registradas en la (SIAGIE).		
Cumplimiento de la calendarización planificada	7. La IE cumple el 100% de horas lectivas por nivel educativo planificadas en la calendarización del año escolar.		
	8. Se cuenta con la Calendarización del año escolar y matriz de cumplimiento.		
	9. La IE asegura la asistencia y permanencia de los docentes en las jornadas laborales (partes diarios de Clases).		
	10. Se cuenta con los Registros de asistencia y permanencia de docentes.		
Acompañamiento y monitoreo a la práctica Pedagógica	11. Se cuenta con el Porcentaje de docentes que reciben monitoreo y acompañamiento por parte del equipo directivo.		
	12. Se cuenta con Ficha de monitoreo a la práctica docente.		
Gestión de la convivencia escolar en la institución educativa	13. Cuenta con Resolución directoral de la IE que reconoce e instala el Comité de Tutoría, Orientación Educativa y Convivencia Escolar.		
	14. Cuenta con Resolución directoral de la IE que aprueba el RI con normas de convivencia escolar actualizadas.		
	15. La IE cuenta con el Comité de Tutoría, Orientación Educativa y Convivencia Escolar actualizadas en el RI a nivel de cada aula para establecer relaciones armónicas y favorecer los aprendizajes.		
	16. Se cuenta con Porcentaje de casos de violencia escolar atendidos sobre el total de casos registrados en el libro de registro de incidencias y en la plataforma web SíseVe.		
Instrumentos de gestión educativa: formulación del PEI e implementación del PAT	17. Se cuenta con el Porcentaje de actores educativos que participan en la elaboración del PEI.		
	18. Se cuenta con Actas de talleres de participación en elaboración del PEI.		
	19. Se cuenta con el Porcentaje de actividades planificadas en el Plan Anual de Trabajo (PAT) que fueron implementadas.		
	20. Se cuenta con una Matriz de implementación del PAT		

Elaborado por el investigador

ENCUESTA APLICADA A DIRECTIVOS DE LA I.E. 1204 VILLA JARDIN



ENCUESTA APLICADA A ESTUDIANTES DE LA I.E. 1204 VILLA JARDÍN



ENCUESTA APLICADA A ESTUDIANTES DE LA I.E. 1204 VILLA JARDÍN



ENCUESTA APLICADA A ESTUDIANTES DE LA I.E. 1204 VILLA JARDÍN

